DABILEN HARRIARI GOROLDIORIK EZ

militantziaz eta horizontaltasunaz hausnartzen

Joxemi Zumalabe fundazioa

"Eskuartean duzun liburu hau pertsona askoren artean idatzitako liburua da. Gauza aberasgarria dela pentsatzen dugu baina horrek gauzak adierazteko moduari zein idazteko estiloari dagokionez homogenoa ez den testua izatea ere badakar. Hortaz testu heterogenoa da. Sarri formato idatziaren eremuan nagusi diren arauengatik, aniztasun hori lanketa eskasa egin izanaren adierazle izan ohi da. Kasu honetan aldiz, aniztasun hori parte hartu duten askoren arteko elkarlanaren fruitua da, eta horrela aldarrikatu nahi izan dugu. Gutako bakoitzak adierazteko era propioa du eta hala behar duela izan deritzogu. Gehiegizko borobiltze eta hizkuntza landutik urrunduz, ulergarria suertatzea eta gure hizkuntzari ahal moduan zaintzea izan dugu ipar. Halan bazan ala ez bazan, sar dadila kalabazan.

Gaizki esanak barkatu eta ondo esanak gozatu"

Joxemi Zumalabe

2014ko apirila

Besarkada bana proiektu
hau posible egin duzuen kide guztiei

ISBN: BI-588-2014

Liburu honen sortze prozesurako Gipuzkoako Foru Aldundiaren diru laguntza jaso dugu

Euskal Herrian bestelako jendarte-eredu baten alde lanean ari diren Herri Mugimenduak laguntzea, horixe izan da Joxemi Zumalabe Fundazioaren helburua sortu zenetik. Euskal Herriko herri ekimen, talde eta mugimenduek egiten duten ekarpen sozial eta politikoa ikustarazi, sendotu eta merezi duen errekonozimendua aitortzea.

Izan ere, auto-antolatuta dagoen herriak bere bilakaeran eragiteko gaitasuna du, bere etorkizuna gidatzeko ahalmena. Herritarren auto-antolakuntza funtsezkoa dugu gure historiaren subjektua izateko. Beraz, herri mugimenduak tresna izateaz gain helburu ere badira.

Herritarren auto-antolakuntzarako gaitasun hori eta beronek sortzen dituen espazioei (beraien muga, gabezi eta akats guztiekin) herrigintza deritzogu. Herrigintzaren funtsa herritarrak konektatu eta artikulatzea da. Bere logika propio eta komunitarioetatik abiatuz (logika merkantilista eta burokratiko-instituzionalak alboratuz) jendartearen antolakuntza beste modu batez produzitu dezake, elkarbizitza eta ingurune naturala errespetatuz eta bizitzaren birsortze prozesuak erdigunean ipiniz. Bizitza posible eta duina izan dadin kontutan izan eta zaindu beharreko dimentsio ezberdinak jasoz.

Dena dela, hainbat dira herriaren desaktibazio politikoa sustatzen duten indarrak. Izan ere, merkatuaren eta botere-egituren esparruetan nagusitasuna bereganatu duten eliteek pertsona eta herri subordinatu nahi gaituzte, ekiteko, eraikitzeko eta eragiteko ahalmen murrizdunak. Gauzak horrela, herri mugimenduek kontzientzia politikoa lantzea, subjektibitate inkonformistak, aktiboak eta eraldatzaileak eraikitzea zein talde funtzionamendu eraginkor baten bitartez etengabe elikatzea ditugu erronka eta zeruertz.

Azken honi loturik, eragile eta herri mugimenduetako kide ezberdinen ahotik, makina bat galdera eta ezinegon jaso izan ditugu. Ez gara gu izan militantzia ereduen eztabaida mahai gaineratu dugunok, kezka hori bolo-bolo sumatu izan baitugu herri eragile ezberdinen artean. Zer gertatzen ari da aktibismo politikoarekin? Zer aldatzen ari da, zerbait aldatzen ari baldin bada? Zer dugu hobetzeko? Zer etorkizunean saihesteko? Zer dugu akuilu eta zer oztopo?

Proiektu hau holaxe hasi genuen hain zuzen ere, kezka horiek jasoz eta horretan gehitu genezakeen hondar aletxoa zein izan zitekeen geure buruei galdetuz. Azken finean, gaia mahai gainean jartzeak ezinbesteko lanketa dakar. Punta askoko izarra baitugu, dimentsio ugarikoa.

Bide horretan Joxemi Zumalabe Fundazioaren barruan 2012. urtean lan talde espezifikoa sortu genuen militantzia ereduen lanketarako, eta tirriki-tarraka oinez hasi ginen. Horretan ari ginela, Fundazioan, barne horizontaltasuna lantzeko tresna ezberdinen lanketa egiteko beharra zein gonbitea agertu zitzaigun, eta horri erantzunez beste lan talde bati sorrera eman genion.

Bi taldeok hurbilekoak diren gaiak landuz egin dugu ibilbidea. Bakoitzak berea, propioa. 2013. urtean baina, gogoetok eta lanak elkar ukitzeaz harago, gurutzatu ere egiten zirela ohartuta, bi taldeon uzta politikoa batean bildu eta esku artean duzuen honakoa batera eraikitzea erabaki genuen.

Gogoeta hau, baina, zintzoa, irekia eta antolatua izatea gustuko genukeen modu bertsuan, uniforme, estatiko eta homogeneoa izaterik ez genuke nahi. Amaierarik ez duen prozesu baten hasiera baino ez da, helburua etengabeko begirada autokritikoa garatzea baita.

Bestalde, hasieratik, gogoeta hau konpartitu eta kolektiboa izateko xedea izan dugu. Horrekin ez dugu derrigorrezko adostasun baten eraikuntzan aritu nahi izan. Gure hautua, osatu dugun hausnarketa prozesu etengabean Herri Mugimenduak osatzen dituzuen kide ezberdinen laguntzaz, ekarpenaz eta gu denon esperientziak jasoz eraikitzea izan da. Joxemi Zumalabe Fundazioan bizi gaituena, Herri Mugimenduetatik, herri Mugimenduekin eta herri Mugimenduentzako aritzea baita.

Horixe dugu ba esku artean duzuna. Joxemi Zumalabe Fundazioak modu ez linealean, ezta itxi-borobil-amaituan, aktibismo politikoaz zein herri antolakuntzaren horizontaltasunaz egindako gogoeta propioa. Horretaz gain, Herri Mugimenduetan gogoetari ekiteko gonbitea eta amaitzeko, horretarako tresna praktikoak osatzen duten dinamiken bilduma ere aurkituko duzu liburuxka honetan.

Gure asmorik pozgarriena honakoa duzue: jada honetan ari diren kideak, gure ekarpen honen bidez batu nahi ditugunak eta etorkizunean batu ditzakegunak, den denok, pixkanaka, tresna kutxa hau osatzen joatea. Beraz, tresna kutxa honek izaera dinamikoa izatea dugu helburua.

Oraingoz baina, honako hau da liburuxka honetan aurkituko duzuna:

AURKIBIDEA:

ETENGABEAN ALDATZEN:

aktibismo politikoak Herri Mugimenduetan

sarrera

Mamian sartu aurretik, zenbait ohar egiteko beharra sentitu dugu. Baga, azterketa hau egiteko moduari dagokiona, biga militantzia eremu eta moduei dagokiena.

Ahalegin kolektiboa: Baliabide honen beharra herri mugimenduak osatzen ditugun kolektibo ezberdinen kezkatik jaio den moduan, bere garapena eta helmuga ere herri mugimenduen gain uzten dugu. Horregatik, hainbat eskualdeetan zein hainbat antolakunderekin (beti ere dagoen aberastasun eta hedapena bere osotasunean jasotzea nekeza dela aintzat hartuz) saio ezberdinak abiatu ditugu 2012. eta 2013.urteetan. Guztira 223 pertsonak parte hartu duten hamaika saio egin ditugu (124 emakume eta 99 gizon). Eta hamaika saio hauek lau motatakoak izan dira. Lau saio eskualde zehatzetan herri mugimendu ezberdinekin batera egindakoak (Durango, Gasteiz, Orereta eta Azkaine), beste lau kolektibo zehatzekin barne mailan egindakoak (Bilgune Feminista, Ikasle Abertzaleak, Herrira eta Sortzen Ikasbatuaz), beste bi JMZ Fundazioak UEUrekin batera eskaini dituen 2012 eta 2013ko ikastaroak izan dira. Azken saioa, behin behineko gogoeta proposamena aurkeztu eta eztabaidatzeko 2013ko Irailaren 28an Donostian burutu genuen Kontraste Tailer Kolektiboa (KTK) izan da.

non?	noiz?	zenbat partaide	emakumeak	gizonak
Orereta	2012.02.25	8	2	6
Durango	2012.05.19	18	8	10
Ikasle Abertzaleak	2012.06.04	6	2	4
UEUko Ikastaroa (Eibar)	2012.07.09/10	31	14	17
Bilgune feminista	2012.10.15	29	29	-
Gasteiz	2012.10.27	13	7	6
Herrira	2012.11.13	13	2	11
Azkaine	2012.12.26	26	15	11
Sortzen ikasbatuaz	2013.02.28	11	8	3
UEUko ikastaroa (Gernika-Astra)	2013.07.17/18	28	10	18
KTK (Donostia)	2013.09.28	40	27	13

Saioetan, korapilo eta etorkizuneko tresna zein estrategia ezberdinak jasotzen ahalegindu gara, kide ezberdinen bizipenetatik abiatuz. Horretarako militantziaren gaziak eta gozoak aztertzen zein etorkizunean indartu edota baztertu beharreko elementuez hausnartzen jardun dugu saio guztietan. Ekarpenak bildu ostean, landu, aztertu eta geure gogoeta zein mundu zabaleko irakurgai ezberdinen laguntzaz, honako tresna kutxa osatzen ausartu gara. Hortaz, ahalegin kolektiboa dela ulertzen dugu.

Parte hartze politikoen aniztasuna jasoz: Halaber, militantzia, parte hartze edo aktibismo politikoak bere aniztasunean jasotzen ahalegindu gara. Hau da, ahal den eta irekiera handienaz. Hori dela eta, ohiko kolektiboetan antolatuta ez dauden eta beste antolakuntza modu batzuei erantzuten dien aktibismoak, zein eremu birtualeko “ziberkalean” ari direnak kontutan hartzen saiatu gara. Hala ere, kolektiboetan aritzen den militantzian egin dugu indar nagusia. Izan ere funtzionamendu ertzi edo irekiagoa, indartsu edo ahulagoa, definitu ala lausoagoa izanik ere, kolektibotasunak kideen arteko interakzioa dakarrelako, eta interakzio horiei zein horiek gutako bakoitzarengan eragiten dutenari eta gutako bakoitzak interakzio horrengan eragiten duenari so eginez. Azken finean, militantzia pertsonen arteko hartu emanei lotuta dago: taldekideak ala jendarteko bestelako pertsonak izan, aurrez aurreko zein harreman birtualetan, berdinen ala ezberdinen artekoak, laguna, aliatu edota balizko arerioak direla ere.

Bilera lekutik kanpo ere militante: Militanteok, identitate anitzeko unibertsoak garela aintzat hartzen saiatu gara, eta zentzu horretan gure aktibismoa “taldera” edo “bilera” eremura mugatzen den zerbait baino askoz zabalagoa dela nabarmendu nahi izan dugu. Gauzak horrela, publikoa zein pribatua izendatuak izan diren eremu horiek eremu politikoak direla aldarrikatzeaz gain, zatiketa hori alboratzeko nahia plazaratzen dugu.

Horra ba hurrengo lerro eta ataletan geure ondorio nagusien bilana.

bildutako ekarpenak

SAIHESTU EDO ALDATU NAHI DIREN ELEMENTUAK

1. Eredu zurrunak eta derrigortasuna, autoritarismoa, getizazioa. Deshumanizazioa. Militantzia eredu bakarra. Dogmatismo eta diziplinaz aritzea eta ez sinesmenetik. Sakrifizioaren kulturan oinarritutako militantzia. "Ekarpen totala edo ezer" logika. Militantzia eta bizitza eremu banatu eta bateraezina direnaren ideia. Makinizazioa. Gardentasun eza. Gehiegizko presioa gure buruari, "egin behar dut", auto-fustigazioa eta auto exijentzia. Nekea, ez iristearen sentsazioa. Bizitza pertsonalari uko egitea. Egiturak helburu bihurtzea. Jarrera desegokiak edo baztertzaileak. Konfiantza eza, aurreiritziak, injerentziak, enpatia eza, errespetu falta… Eraginkorra ez den funtzionamendua. Helburu, metodo eta lan antolaketarik ez duten bilerak saihestu.

2. Botere harreman asimetrikoak. Rolen gogortzea, errutinak… Sexismoa.
Kategorizazioa. Bertikaltasuna. Botere harremanak ez esplizitatzea. Talde desoreka, rol banaketa permanenteak. Erritmo eta inplikazio berbera denentzat.

3. Taldeen finantziazioa. Sarritan dirua bihurtzen da helburu nagusietako bat eta horrek herri mugimenduen dinamika baldintzatzen du guztiz. Liberatuen eredua berrikusi. Diru laguntzekiko menpekotasuna.

4. Frustrazioa. Hartutako erabakiak ez betetzea. Plangintzan aurrikusitakoa espero ez bezala ateratzea. Pertsonen atzetik ibili behar izatea. Nekea. Kontraesanak ez kudeatzea. Mintzen duten bizipenak ez lantzea. Balio negatiboetan tematzea: ezkortasuna, etsipena...

[ikusi 180-183 orrialdeak]

NABARMENDU EDO INDARTU NAHI DIREN ELEMENTUAK

1. Errespetua eta elkar zaintza ardatz izanik harreman pertsonalak landu.
Eguneroko dinamikatik kanpo tartea eskaini talde kideen egoera eta sentsazioen berri izateko. Talde giroa, kidetasuna, harremanen lanketa eta zaintza, laguntasuna. Talde kideen arteko harremanak eragin zuzena dute proiektuen eta lan ildoen emaitzetan. Beraz, motibazioa, gogoa eta bestelako aspektuei arreta berezia jartzea komeni da. Pertsonen artean sortzen diren

lotura afektiboen zaintza. Taldeetako alderdi informala. Emozioak, elkar ezagutza, komunikazioa. Taldekideen arteko identifikazioa. Talde giroa. Elkarren zaintza. Pertsonen bizi zikloa eta taldeen zikloak kontuan hartu.

2. Formazioa, kritikotasuna, irakaspena, esperientzia. Ikasteko aukera, bizitzarako eskola eta garatzeko bidea. Balore batzuen baitan heztea: kritikotasuna, balio kolektiboak. Hausnarketa eta ekintzaren arteko oreka. Formazioa areagotu, aktibismoa bera prozesu hezitzailea izan dadila. Kideen arteko transmisioa. Sormena garatzeko espazioak zabaldu. Ahalduntzea, maila kolektiboan zein pertsonalean.

3. Talde dinamika osasuntsua. Lankidetza eta parte hartzea areagotzea. Antolaketa sistema egokia: horizontala, ardura banaketa egokia... Talde lanerako osagaiak: autonomia, konfiantza askatasuna… Taldearekiko ardura pertsonala. Emaitzak eta lorpenak irudikatzen saiatu. Kolektibotasun eredu berri eta osasuntsua. Norberaren helburuak taldean bete behar izatea. Helburu bateratuak. Elkarrekintzarako arauak. Sormena garatzeko espazioak zabaldu. Elkarlana, talde lana, arduren banaketa egokia. Kolektibotasun eredu berri eta osasuntsua. Barne kohesioa eta motibazio pertsonala. Horizontaltasuna. Norbanako eta taldearen arteko oreka, erritmo eta inplikazio maila ezberdinei tartea eman. Militantzia “a la carta”. Askatasuna, autonomia eta konfiantza.

4. Ikuspegi eraldatzailea elikatu eta indartu. Erresistentzia ikuspegitik sortze ikuspegi batera salto egin. Aldaketa horretan, eragile sozialen gaitasunean gehiago sinestearen beharra. Hausnarketarako zein jarduera politikoetarako tresnak berrikusteko beharra nabarmentzen da. Identitate erradikala eta iraultzailea sustatzea. Autokritika. Kaleak astintzea. Txikitasunetik handitasunera, tokian tokiko hurbileko arazo eta errealitatetik abiatzea.

[ikusi 184-186 orrialdeak]

atera ditugun ondorioak

Orain arte egin ditugun saioen azterketaren ondorio nagusiak hauexek dira. Hau da, gu geuk saio horietan sortutako materiala landu eta gero ondorio orokortzat jotzen ditugunak eta saioetan modu argian agertu diren ideiak zein sumatu direnak bateratzen dituena. Esku artean duzun honek tailerretan esplizitu zein inplizituki irudikatu diren ideiak eta azaldu diren sentimenduak barne biltzen ditu, beti ere gure talde honen begiradatik jasota.

Ideia nagusi bat aipatzekotan, militantzia politikoa aldatzen ari dela edo, hobe esanda, aldaketa garaian dagoela esan genezake. Baina, ba al dago aldaketa garaia izan ez den unerik? Izan ere jendartean zein herri mugimenduetan etengabeko mugimenduan dihardugu, eta militantzia ez da salbuespena.

Jendartean etengabeko mugimenduan dihardugu, baita parte hartze politikoan ere

Hala ere, oro har aldaketa aro gisa definitzen badugu, kualitatiboki eta nabarmen mugimendua horretan ari dela iruditzen zaigulako da. Izan ere egokitze edo moldaketez gain, aldaketa militantzia politikoa bera ulertzeko moduan gertatzen ari baita. Zentzu horretan, kide bakoitzaren eta bere kolektiboaren arabera, zein bakoitza eta biak ideologikoki kokatzen diren eremuaren arabera, aldaketak dakarren trantsizio horren baitako kokagunea eta norabidea ezberdina da.

Militantzia politikoaren ulerkeraren aldaketa

Dena dela, aldaketa aipatzean ez dugu esan nahi pertsona eta kolektibo guztiek ezinbeste bete behar duten prozesua denik. Ez da hasiera eta bukaera zehatzeko prozesua, eta kokagune bakoitzak bere ahalmen eta bere arazoak ditu.

Nolanahi ere, iraganean parte hartze politikoa homogeneoki ulertu eta bizi izan denaren ideia baztertu behar dugu. Izan ere, herri mugimendu osoa eta beraz bere kidegoa ere, ez datoz militantzia kultura eta paradigma bakar/berdinetik. Eta uneotan batzuk bizitzen ari diren aldaketa hau, agian beste batzuk iraganean bizi izan zuten. Dudarik gabe, orokorrean parte hartze politikoaren ulermenean une sozio-historiko bakoitzeko mundu mailako paradigmek eragina izan baitute, eta hauek militante eta kolektibo bakoitzaren lan eta ideologiarekin modu ezberdinetan lotu izan dira.

Lehenago ere militantzia ulertzeko modu ezberdinak egon dira

Edozein kasutan, saioetan Euskal Herrian paradigma batek indar handia izan duela sumatu dugu, bai beronen baitan murgilduta egon direnen gain, zein egon ez direnen gain.
Ulerkeraren aldaketa hori irudikatzen saiatuko gara, ea lortzen dugun!

Militantziaren ulerkera bi poloen artean definitzen ari gara

Aldaketa hau dibertsoa dugu erritmo, norabide eta eran. Hala ere, guk bi polo edo mutur kokatzen ditugu, eta bi mutur horien arteko tentsioan, dantzan ari garela iruditzen zaigu, jarrera anbibalenteekin sarri. Bi polo aipatzen ditugunean, ez dugu esan nahi bien arteko bidea lineala denik, ezta batetik besterako bidea egiten ari garenik, ez eta guk hori proposatzen dugunik. Beste barik, gure militantzia politikoa, bi poloen artean marrazten ari garela iruditzen zaigu. Polo edota eredu hauek izendatzeko garaian arazoak ditugu. Sakrifizio eta bizipozaren paradigma deitzen baditugu, lehenari balore ezkorrak eta bigarrenari balore baikorrak eransten dizkiogula uler daiteke. Gure ustez, ez da horrela, bigarren paradigma horren baitan, adibidez, askotan konpromiso falta askatasunez mozorrotzen da, baina ez dugu izendapen hoberik aurkitu.

Ulerkera hauek urteetako herri mugimenduen esperientzian oinarritzen dira

Militantzia eredu(en) eta gaur egungo jendartean nagusitzen diren ikuspegien eta praktiken arteko talkak ezaugarritzen duela esan genezake. Zer eraldatu nahi dugun argi izan arren, ez da erraza praktika erabat koherentea garatzea... eta horrek kontraesanak eta desegokitzapenak sortzen dizkigu.

Herri mugimenduek, urteetan zehar eta belaunaldiz belaunaldiko transmisioaren eta esperientzia propioen ondorioz, metatutako jakintzak eragindakoa ere badela esan genezake... Hau da, eskarmentuak irakatsitakotik hobetzeko, zuzentzeko, biderkatzeko ematen ari den eboluzioa.

Ulerkera hauek urteetako herri mugimenduen esperientzian oinarritzen dira

Bizi dugun testuinguruari dagokionez, ingurura begiratzea eta zer gertatzen ari den aztertzea beharrezkoa dugu kasu honetan ere. Alabaina, maila mikro zein makroan gertatzen diren aldaketa eta joerek gizarte eraldaketetan eraginik izaten dute. Zentzu horretan, gure herrian hamaika dira militantzia ereduetan eragiten duten faktoreak eta horietako ugari, ziur aski, bizi dugun gatazka politikoari lotutakoak izango dira gainera. Hala ere, testuinguru

konkretu honetan gertatzen ari dena ulertzeko Euskal Herriko aktibismo politikoetan herri honetako errealitate propioaren baitan gertatzen diren fase aldaketek soilik eragiten dutela pentsatzea ez litzateke nahikoa izango.

Murgildu erazi diguten gizarte ordenu eta antolakuntza joan den hamarkadetan eraldatu da. Eta horrek jendarteko (eta tartean gu, gu ere jendartea baikara) harremantzeko moduetan, komunikazio kanaletan, balio sisteman eta oro har bizi ereduetan eragina izan du. Pixkanaka pixkanaka gauzatu den arren, egun begi aurrean dugun jendartea ez da duela hogei edota hamar urte ikusten genuena. Beste eszenatoki eta beste aktore batzuekin topo egiten ari garela alegia. Izan ere bilakaerak berak berrikuntza eragiten du denboraren poderioz, aldaketak ez baitira bat-batean ematen. Eta, ohartzerako, parez pare duguna eta gu geu garena jada ez dira lehengoak. Hortaz herri mugimenduetan, osatzen duten pertsona berriak datozelako, gaudenak bilakaera bizi dugulako, landu eta eraldatu nahi dugun gizartea aldatuz doalako... guzti honen elkarrekintzatik modu berriak, abiapuntu berriak erdituz doaz.

Jendartearen bilakaerarekin batera parte hartze politikoa eraldatzen ari da

Eraldaketa lanetan dihardugun mugimenduotan guzti horrek eragiten du. Eta finean, modu batera edo bestera, mugimenduok elkarrengandik eta iraganeko hutsuneetatik ikasiz goazen heinean, eraldatu nahi dugun gizarte aldakor horren aurrean etengabe birkokatzen garen heinean, ikuskera eta pentsamendu sistema ezberdinak eraikitzen ditugu. Aro historiko bakoitzean, eraldaketa egiteko, ulertzeko eta sentitzeko paradigma ezberdinak sortzen dira. Eta lekuan lekuko errealitate espezifikoa bazter utzi gabe, inguru ez hurbileko mugimenduetako joerek ere badute eraginik. Izan ere azken urteetan munduko txoko ezberdinetan, mugimenduek beraien praktika eta teorian emandako urratsak eta egindako ekarpenak gugan ere badaude.

Testuinguruak egiten gaitu eta guk egiten dugu testuingurua, etengabeko harreman hau aintzat hartzeak militantzia ereduen gogoeta honetan zein aukera eta oztopo berrien identifikazioan, lagundu gaitzake.

Dena den, egin dezagun aurrera. Hona hemen saioetan agertu diren gaietan oinarriturik proposatzen dugun ondorioen sailkapena arloz arlo.

A) IDENTITATEA

Militantzia edo parte hartze politikoa aberaste edo askatze pertsonal modu bat da. Bizitzaren zentzua eta identitatea ematen duena. Gure biografietan zentrala bihurtzen da: harremanak, lagunak, ligeak... Munduan egoteko modu bat da, pentsatzeko modu bat, harremanak izateko modu bat, sentitzeko modu bat. Apalategi mentala da. Batzuei asko edo ia dena eman die militantziak.

Militantziak bizitzaren zentzua eta identitatea ematen digu

Kolektibotasuna, poza, itxaropena, errekonozimendua, heldutasuna, subjektibitate politikoa, autokontzientzia, harrotasuna… bezalako berbak agertzen dira militantziari lotuta.

Beraz badu pertenentzia sentimenduarekin, GU bat osatzearekin lotura. Norbera nor den, non dagoen eta non egon nahi duen horrekin hain zuzen ere. Espiritualtasunarekin loturarik ere baduela esan genezake, itxaropena hitza behin baino gehiagotan agertu baita.

Militantziak lotura zuzena du pertenentzia sentimenduarekin

Hala ere, militantzia politikoa ez litzateke identitatea ematen digun gauza bakarra. Beraz biografia pertsonalean leku eta garrantzi handia duen arren, beste arlo batzuekin uztartzen dugun gaia dugu, bereziki adinean aurrera jo ahala. Izan ere, lana, aisia eta abarrekoak estimatuak direla antzematen da, eta identitate eraikuntza hortik ere badatorrela: ama naiz, irakaslea naiz....

Identitatea ematen dizkigun beste arloekin uztartzen dugu militantzia

Orokorrean esparru honetan bi fenomeno gertatzen ari dira:

1. Batetik, militantziak ematen duen identitatearen eta beste identitateen arteko oreka/desoreken aldaketa. Esparru bakoitzak zer leku betetzen du gaur egun? Jendartearen aldaketak berak ez al du eragiten ere geure identitateen eraketan? Geure lehentasunetan? Militantziaren balorazio soziala aldatu ote da?

2. Bestetik, identitate horien arteko zatiketa edo bereizketa. Honen ondorioz, batzuetan militantzia eta bizitzaren beste arlo batzuen arteko talka

suertatzen da.

Azkenik, identitateen dibertsitate eta aldakortasunarekin lotuta datorkigu ere plurimilitantziaren fenomenoa. Betidanik izan da aulki ezberdinetan ipurdia jarri beharra, baina hori baino harago doan fenomenoaz ari gara. Kide bakoitzaren motibazioek gidatzen dute militantzia, eta motibazio horien norabide anitzek ekarpena aldi berean leku ezberdinetan kokatzeko joera eragiten dute.

Bestalde, identitate bakar eta predeterminatua duten mugimenduetan parte hartzea oso zabala da egun Euskal Herrian, baina hala ere joera antzematen da, identitate dibertsitate eta aldakortasuna jasotzen duten taldeetan aritzera -edo dibertsitate hori norberak eraikitzera plurimilitantziaren bidez-. Eta horrelakoetan, batzuetan, militantzien arteko talka suertatzen da, honen adibide argia talde feministetan eta bestelako taldeetan parte hartzen dutenen egoera da.

Plurimilitantzian identitate ezberdinen arteko talka suerta daiteke

Bukatzeko, egun, iraganean identitate eraikuntzan militantzia baino pisu gutxiago zuten beste alderdi batzuk garrantzitsuagoak bilakatzen ari direla antzeman dugu. Zuen ustez, zein da gure identitatea eta kontsumoaren arteko lotura? Gure buruaz ari garenean, zertaz ari gara? Nola irudikatzen eta proiektatzen dugu?

B) ETIKA

Sakrifizioarekin lotura handia izan duen eredua indarra galtzen ari da, eta asetasunari lehen ematen ez zitzaion garrantzia aitortzen hasi zaio. Aldaketa baten beharra nabarmentzen da. Sarreran aipatu dugunez, bi poloen artean kokatu gaitezke – batetik besterako bidea hazkunde lineal gisa ulertu barik beti ere-. Bi muturretan honakoa legoke:

Asetasunak gero eta garrantzia handiago du: aldaketa beharra

1. Sakrifizioaren kontzeptua jasotzen duen eredua: “egin behar da”, “tokatzen da”. Harreman sare pertsonalen galera, autozaintzaren ukapena. Paradigma honi lotutako berba eta esaldiak: soldadu sentimendua, makinizazioa, itolarria, bakardadea, kritikotasun eza, diziplina denaren gainetik, isolamendua, beldurra, berdinen arteko harremanetara mugatzea…

Baina halaber abiadura eta mugimendu handiko eredua eta, kasu askotan, konpromiso maila altukoa.

2. Bizipozaren kontzeptuak leku handia hartzen duen eredua: "nahi dudanean, nahi dudalako eta nahi dudan bezala". "Dantza egin ezin badut, ez dut iraultza honen parte izan nahi". Militantzia asetasun, oreka eta poz iturri modura kokatuz eta hori lehenetsiz ororen gainetik.

Hau da, bakoitzak zer du derrigorretik eta zer askatasunetik? Militantzia betebehar inperatiboz jositako eremua izateari uko egin nahi diogu, norberaren hautu eta norberaren kontrolaren gain

egongo den eremu bihurtzeko gogoa dagoela dirudi. Interes kolektiboek, interes pertsonalak ez deuseztatzea nahi dugula. Konpromisoa, pozarekin, alaitasunarekin, asetasunarekin, norbere identitate pertsonalarekin kontrajartzeari uko egiteko joera nabarmentzen da.

Militantzia betebehar inperatiboa, edota norberaren hautua eta norberaren kontrolaren gain

Bestetik, norberaren interes eremu hori, kolektibotasunarekin eta konpromisoarekin zelan lotzen den horretan, gatazka edo hautu ezberdinak antzematen dira. Uztarketa konplexuaz ari gara eta sarri tentsioak agertzen dira. Noiz ari gara interes pertsonalez eta noiz konpromiso kolektibo faltaz? Batzuetan erritmo pertsonala eta kolektiboaren artean talka dago. Horretan zeinek agintzen du? Bizipozaren paradigma hori sustatu ahal izateko, ez omen dira beharrezkoak bestelako ereduan jokatzen ari diren batzuk (24 orduko militanteak)[1]?

Etika eta ereduekin lotura handia duen beste afera eraginkortasun kontzeptuaren metamorfosia dugu. Eraginkortasunari dagokionez, nola ez!, sentimendu anbibalenteak ditugu. Alde batetik, kanpora begirako lana eta eragitea lehenesten duten iritziak daude, bestetik, honen gainetik talde funtzionamendua eta talde dinamika batek dakarren trebakuntza eta ahalduntzea lehenesten duten iritziak. Hala ere, gehienak bi horien artean kokatzen dira, oreka desoreketan asmatu nahirik.

Eraginkortasuna ulertzeko modu ezberdinak: kanpora edo barrura begirakoak

Bukatzeko, eta agian etikatik zertxobait aldenduz, anbibalentzia hau

1. Bi interpretazio daude, 24 orduko militante nozioaren baitan, disponibilitatearena edo bizi ereduarena. Disponibiltateaz ari gara une honetan.

egunerokotasuna eta hausnarketaren beharraren artean sortzen diren tentsioetan ere nabaria dela adierazi nahi dugu. Hausnartzeko beharra eta denbora aldarrikatzen dugu, baina eguneroko zereginei aurre egin beharrak askotan ez du hausnarketarako ez denborarik ezta indarrik uzten. Baina, ba al du zentzurik aurrera jarraitzea egiten dugun horren edukiak eta gauzatzeko moduak patxadaz aztertu gabe? Hona hemen beste korapiloa!

C) SEXU-GENERO SISTEMAREN[2] ONDORIOAK MILITANTZIAN

Sexu-genero sistema gure gizartearen oinarrizko zutabea dugu. Balizko zenbait ezaugarri fisiko, eta horien arabera gure sexuaz egindako zehaztapena, gizartean izango ditugun identitate, ezaugarri, aukera eta egiteko moduak mugatzen dituzte, gure parte hartze politikoa barne.

Mugimendu eta kolektiboetara hurbiltzeko prozesutik hasi, horien barruan izango dugun ibilbidea, talde barruko antolaketan beteko dugun papera eta izango dugun ardura.. eta abar, horiek guzti horiek, sexu-genero sistemak zeharkatzen dituen gaiak ditugu. Are gehiago, militantzia eremuetan sistema berrelikatzen da, gu geuk, gure egiteko moduekin, berrindartzen dugu.

Kolektibo batean parte-hartzerakoan eta parte hartzeari uzterakoan, sexu-genero sistemak eragin zuzena du

Saioetan patriarkatua gure baitan ere badagoela agertu zaigu, eta baita egote horrek dituen ondorioez jabetzen ari garela. Dagoeneko generoa eta generoari lotutako rolak sozialki eraikita daudela orokorrean onartzen badugu ere (orain dela mende bat baino gehiago hasitako prozesua dugu), honek militantzian duen eragina aztertzeko garaian oso modu eta jarrera ezberdinak daude. Izan ere, eta gerora aztertuko dugunez, generoa eta denbora estuki lotuta daude, zenbait mugimenduetan emakume gehiago dago, eginkizunak banatzerakoan emakumezko eta gizonezkoei berezko gaitasun ezberdin batzuk suposatzen zaizkigu, eta gauza bera hitz egiteko eta egiteko moduei dagokienez.

Eta guzti hau sexu-generoaren sistemaren ondorio dela onartu eta aldatu beharreko zerbait dela aitortzea oso zaila egiten zaigu, askotan planteatze hutsak arazoak sortzen ditu, "betikoak bere gauzekin" eta horrelakoak maiz entzuten dira. Edozein kasutan, eta azken aldi honetan askotan entzuten dugunez eraldaketa, feminista izango da edo ez da izango. Oinarrizko balore emantzipatzaile dugu feminismoa eta, ondorioz, gure arteko harremanetan

2. Zenbait egilerentzat, sexu-genero sistemaren proposamenaz haratago jo beharko genuke eta sozialki eraikitako generoak sexu eraikuntzan zer nolako eragina duen aztertu, besteak beste. Sexu-genero sistema erabiltzen badugu ere, ekarpen horiek oso interesgarritzat jotzen ditugu eta ez ditugu alboratu nahi.

aplikatu beharrekoa. Baina, nola egiten dugu hau? Non daude erresistentziak? Nork eta zer nolako egoeretan amore eman behar? Hitzez onartutako erabakiak, nola gauzatu? Zer gertatzen da inguruan erasoa gertatzen denean?

Militantzian genero desorekak identifikatzeko eta ekiditeko zailtasunak

Identitatea aztertzerakoan, plurimilitantzia gertatzen denean identifikatzen den tentsioa irudikatzeko militantzia feminista aipatu dugu, eta ez da kasualitatea.

Azkenik, mugimendu eta lan esparruen arteko hierarkizazioa aztertzerakoan, orain arte feminismoa ez da lehen lerroan agertu. Arlo honetan diskurtso mailan aldaketa sakona gertatu bada ere, praktikan gauzak oso errotuta daude eta, pertsonen harremanak aipatzerakoan adieraziko dugun bezala, lanketa eta tresna bereziak eskatzen duen gaia dugula behin eta berriro aipatu izan dute, batez ere emakumeek.

D) DENBORA

D.1. Denbora ibilbide biografikoari lotuta

Militantzia gaztaroari lotzeko arriskua agertzen da. Militantzia osasun eta energiaz lepo eta "ustezko" arduretatik aske gaudeneko arora lotzeko arriskua zehazki.

Soldatapeko lanean edo karrera profesionalari ekitean, zein zaintza lanetan murgiltzean (haurrak, helduak..) militantzian aritzeko oztopoen ugaritze aro modura kokatzea. Une horietan, pertsona bakoitzak militatzen jarraitzeko estrategia ezberdinak garatzen ditu. Hala ere, berau murriztu behar denean erruduntasun sentimenduak sortzen dira.

Beste ardura batzuk ditugunean, militatzen jarraitzeko zailtasunak

Militantzia bizitzako ziklo ezberdinek zeharkatzen duten eremua da. Ziklo horietan aldaketa ugari suertatzen dira: kanpora joan beharra/nahia, geure ardurapean dauden pertsonekiko zaintza, lehentasunen aldaketa, gorputzen higatzea, baldintza materialen aldaketa, denbora aurrekontu aldaketak.. Militantzia horietan konstantea edo etenez osatutako continum-a izan behar al du? Militantzia etenik gabeko baina intentsitate, leku eta forma ezberdinetan garatzen den eremu elastiko eta malgua da? Nola ulertzen

dugu? Horrela izateko zein bitarteko eta baldintza kolektibo sortu/eman behar dira? Belaunaldien arteko harremanak, erreleboa edota elkarlana, garatzen al dira ba?

Kezka guzti hauek, nahas-mahasean antzeman ditugu saioetan zehar. Bereziki teoria eta praktika alderatuz gero.

D.2. Denbora, urregorriko altxorra denekoa

* Denboraren fragmentazioa

Jendarte kapitalista patriarkalak bizitzaren mantentzea eta erreproduzitzea geroz eta nekezagoa bihurtzen dutela esaten dugu. Behar material, afektibo eta erlazionalak asetzea aldapa gora egiten zaigu: etxea atondu, lanera joan, erosketak egin, fakturak egunean eraman, kotxea zaindu, haurrak jantzi, haurrak jaso, janaria prestatu, medikuenera joan, garbitu, senide kideak lagundu/zaindu, ikasketa bekak lortu.. askorentzat eguneroko maratoi amaiezina da, bereziki emakumeentzat.

Bizi ordu eta espazioen fragmentazio aroan bizi gara: lan ordu eta lekua ez datoz bat bizitokiarekin, aisi orduak murriztu egiten dira, harreman sozialerako espazioak murriztu egiten dira leku eta denboran…..zatiketa honen barruan, eta zatiketa hori josteko, gutako bakoitzaren eguneroko lanaren barruan, militantzia bete beharreko beste eremu bat gehiago modura bizi dela antzeman dugu. Zer

gertatzen da bileretako energiarekin, hurrengo hitzordua ipintzeko unean, agendak irekitzeko une frustragarria heltzen denean? Nahiak ezin bihurtzen zaizkigu.

Bizi ordu eta espazioen fragmentazio aroan bizi gara; militantzia bete beharreko beste eremu bat bihurtzen zaigu

Zentzu horretan, denboraz aritzean, argi ikusten da militantzia integralaren ikuspegiarekin[3] talka egiten duela... espazio bereizketaren beharra azpimarratzen delako etengabean: “militatu bai baina beste gauza batzuetarako denbora behar”.

Dirudienez, denbora eta espazio fragmentazioak parte hartze politikoa indartzeko baldintzak kamusten ditu...izan ere banaketa kate horren

3. 24 ordutako militantziaren bigarren ikuskera: militantzia bizi eredu gisa.

barruan, sarri lehen alde batera uzten dena militantzia politikoa da, bereziki emakumeen kasuan. Nahiz eta, jada esan den moduan, berau mantentzeko estrategia ezberdinak garatzen diren, berau eteteko erabakia hartzerakoan ere denboraren desjabetzea ere oso present dagoela adierazi behar dugu.

* Denboraren desjabetzea

Gauza bati eskaintzen diogun denbora "denbora propio" gisa sentitzea edota "kentzen diguten" denbora gisa bizitzeak lotura du pertsona bakoitzaren lehentasunen zerrendarekin, eta ondorioz egiten dugun denboraren hierarkizazioarekin. Eta hierarkizazio honek lotura du aktibitate bakoitzari aitortzen diogun garrantziarekin eta baita "obligazioa" izatearekin. Zentzu horretan, enplegua, etxe-familiari lotutako eremua eta militantzia, karga moral handidun hiru eremu nagusi gisa agertzen direla dirudi, eta beraz hiru hauek sarri obligazio modura bizi ditugula dirudi. Eta honek lotura du, aldi berean, militatzeari uzteko arrazoi batzuk zilegitzat jotzearekin (amatasuna, gaixotasuna, enplegu berria) eta beste batzuk ez (ikastea, bidaiatzea...). Hain zuzen ere, zilegi eta ez zilegitasun hori markatzen duen kodigo morala, erabat lotuta dago gizartean nagusi den kodigo moralari. Laburbilduz, karga moral handia duten betebehar horiek denboraren desjabetze modura bizi direla dirudi eta ez denbora propio modura.

Militantzia bete beharreko zerbait denean, denboraren desjabetze moduan bizi dezakegu

Espazio eta denboren fragmentazio horretan militantzia eremu oro josten dituen esparru gisa birpentsatu genezake: lan esparru militantzia esparru bihurtuz, militantzia esparrua arlo erlazionala asetzeko esparru eginez, etxetik barrurako eremua militantzia eremu eginez. Zein egunkari erosten dugu? Zakarra nola antolatzen dugu? Zenbat kontsumitzen dugu? Telebistarik ba al dugu? Izatekotan, nola erabiltzen dugu? Seme alabak eskolatzen ditugu? Non eskolatzen ditugu?

Militantzia egunerokotasunarekin bat egitea, esparru guztietan txertatzea

Funtsean, eguneroko arazo eta etengabeko hautuen inguruan antolatzeak, gizarte egitura arrazoi nagusi duten fragmentazio hauek, praktikan neutralizatzeko aukera izan liteke. Gainera modu horretan, bizi eredu antizipatorioak bultza genitzake. Hau da, amesten dugun jendarte eredu eta bizi eredua gaurdanik bizitzen hasi ahalko ginateke.

* Nork agintzen du denboraren kudeaketan?

Sarri parte hartze politikoaren erritmoa norberaren erritmo propioari gailendu zaio. Ondorioz, “makinizazioa” bezala definitu den militantzia erak norberaren denborari uko egitea eta parte hartze politikoari lotutako inertziak agintzea eragin du. Honen aurrean norbera militantzia erritmora moldatu beharrean, militantzia bizi erritmoei moldatu nahi dela sumatu dugu.

Militantziaren eta norberaren bizi erritmoak

Hau da, militantzia modu malguagoan ulertzeko beharra/nahia dago eta honek berriro garamatza gorago aipatu dugun kontzeptura, militantzia bizitzan zehar gorabeheratsua izatea halabeharrezkotzat jotzera, alegia.

* Lan banaketaren beharra

Denbora modu horretan antolatzeak sarri lan banaketa parekoa egitea zaildu eta ekiditen du. Izan ere %100 ez dauden kideen parte hartze politikoa zailtzen dute, eta esate baterako zaintza lanetan diharduten kideen bazterketa eragin dezake honek.

Ondorioz, lan politikoaren banaketa egitea eta etxeko zein zaintza lanen banaketa egiteak, pertsona guztiek parte hartze politikorako duten gogo edo nahia bermatzeko bideetako bat izan daiteke.

Izan ere ez dugu ahaztu behar militantziari edo enpleguari %100 eskaintzen dioten horiek, beraien beharrak betetzen dituzten beste batzuen lan ez ikusgarriaren altzoan egiten dutela. Zentzu horretan, lan banaketa honi eustea, eremu politikoa dugula nabarmendu nahi dugu.

* Kapitalismoaren abiaduran militatu?

Militantziak eredu kapitalistaren erritmora dantzatzen du. Bilera ugari, kilometro ugari, mugimenduak, kotxea eta autopistak erabiltzearen beharra, aztarna ekologiko larria, baina nolako dantza nahi dugu? Balore emantzipatzaile horiek, nola aplikatu militantzia ereduetan denbora eta espazioen arloei dagokienez?

* Denbora, dedikazioa eta boterea

Denbora urria den aroan, beraz, parte hartze politikoari denbora gehien eskaintzen duen horrek botere gehiago dauka, prestigio gehiago eta erabakitzeko ahalmen handiago batzuetan. Dedikazioa eta boterearen arteko harreman eta tentsioak antzematen dira. Kide permanenteak (liberatuak) dituzten kolektiboetan hau are nabarmenagoa izaten da, ordaindutako militanteek denbora aurrekontu hobea baitute militatzeko, eta sarri erritmo hau beste kideekiko gailentzea/inposatzea eragiten du. Berriz ere, bizi erritmoak alde batera utziz.

E) PERTSONEN ARTEKO HARREMANAK

Pertsonen arteko harremanak eta talde mailako harreman dinamikak militantziaren sostengarritasunean, eta beraz eraginkortasunean, duen garrantziaz jabetzen ari gara. Giza harremanak orain arteko ibilbidean ere asetasun handia eragin dutela nabarmentzen den arren -elkartasuna, laguntasuna, bizi guztirako lagunak- eremu honetan iraultzeko gogoa antzeman dugu, arlo hau gehiago lantzeko nahia. Izan ere, harremanak izateko ditugun zailtasunak behin eta berriro agertu dira saioetan.

Harremanez hitz egiterakoan, bi dimentsio agertu zaizkigu: barrura begirakoak eta kanpora begirakoak.

Barrura begirakoak: Emozioak, sentimenduak, elkar zaintza, errespetua, ulermena, onarpena...guzti horiei leku egitearen beharra azpimarratzen da. Beraz, harremanak satisfazio iturri nagusi modura kokatu arren, halaber tentuz aritzekoa eta kideengan eragin handia izan duen eremua dela dirudi. Sakonean, erabiliak edo instrumentalizatuak izatea, beraien nortasun eta egoera/baldintzak errespetatuak izan ez direla, eta mina egon dela ondorioztatu daiteke baieztapen guzti hauetatik. Talde barruan sortarazten diren hierarkizazioak eta botere harremanak ere mintzagai izan ditugu.

Kanpora begirakoak: Antolatu gabeko kideekin eta jendartearekin oro har (herri kideak, auzo kideak eta abar) harremanak izateko zailtasunak antzematen dira: ezagutu, elkar ulertu eta elkarlanerako zailtasunak. Izan ere “parekoen arteko harremanetara” mugatzeko joera ere antzeman da, “ghettoak” eratu eta beste jendearekiko eraikitako harresi ikusezinak botatzeko zailtasunak. Alde hau frustrazio iturri handia dela nabarmendu da, pertsonalki zein plano politikoan. Bestalde, herritarrak bereganatzeko

helburutik, horiekin konektatzera igarotzeko nahia ere ageri da, beraz parte-hartzea ulertzeko modua ere aldatzen ari dela esan genezake.

Beste kolektibo edota eragile batzuekiko harremana aztertzerakoan, elkarlanaren inguruko iritzi anbibalentea topatu dugu. Hau da, alde batetik elkarlana ezinbestekotzat jotzen dugu baina askotan

oztopo moduan bizi dugu. Hots, eraldaketa kolektiboki lortuko dugun zerbait dela argi izan arren, maiz elkarlanak lan zama areagotzen duela adierazten da eta, zenbait kasuetan, taldeak dituen helburuak alboratzea dakar.

F) PROFESIONALIZAZIOA eta EGITURA-INSTITUZIO FENOMENOA

Herri eragile batzuetan, militantzia profesionalizatzeak kezka eragiten duela antzeman dugu. Ez da fenomeno berria herri eragile batzuk pertsonak liberatzearen alde (permanenteak izatearen alde) egindako hautua, ezta kontrako jarrera mantendu dutena ere ez. Hautu hauek bide luzea egin dute eta ibilbide horretan eztabaida, kezka, desegokitze eta fenomeno berriak agertu dira.

Antzeko egoerak modu ezberdinetan bizi dira, liberatuen esku dena utzi eta delegatzen denekoa edo liberatuek beraien lana behar bezala betetzen ez dutenekoa, esate baterako. Hau da, militantzia eta liberazio edo profesionalizazio horien artean talka ezberdinak gertatzen dira. Orokorrean, elkar elikatzen diren egoerak direla dirudi, gurpil zoroa osatuz.

Militantzia eta liberazio artean talka ezberdinak gertatzen dira

Ordaindutako lana eta bolondreski egindakoaren arteko desorekak nabariak dira zenbait kasutan. Zeinek hartzen du pisu handiagoa? Nolako eragina du bakoitzaren ekarpenari ematen zaion zentzu eta dedikazio ezberdinak? Nola eraldatu dituzte kolektiboek enplegua ere badiren militantzia hauen sarrerak? Militantzia enplegu ere bilakatzeak zein ondorio ekar ditzake? Soldatapeko eta ez-soldatapeko parte hartze soziopolitikoa barnebiltzen dituzten antolakuntza ereduen baitako korapiloak anitzak direla ikusi ahal izan dugu beraz.

Bestetik, kolektibo batzuen urte luzeetako ibilbideak (egun 10, 15, 20, 25 urte dituzten herri eragileak ez dira gutxi gure artean), “Egitura Instituzio” gisa definitu dugun fenomeno edo kezkak eragin du. Honetaz aritzeak ez

du zerikusirik erakunde publikoekin, herri eragileak beraiek Instituzio bihurtu daitezkeen prozesuarekin baizik. Molde batzuk, inflexio puntu batzuk erritual bihurtu dira eta ez dira kolokan jartzen. Batzuetan antolakundea bera helburu bihurtzeraino edo antolakundeen pisuak militantzia politikoaren potentziala leherrarazi beharrean itzaltzera joz: kideengan, presio eta sentimendu deserosoak eraginez, militantziaren zentzuaren birdefinizioari lekua ebatsiz...

Urte luzeetako ibilbideak talde egitura “instituzio” bihur dezake

Orokorrean, mikropolitikak deitu ditugun horiek kontutan izango bagenitu, inplementatuko bagenitu, soldatapeko parte hartze soziopolitikoa enplegu huts zein eragileen egitura Instituzio bilakatzearen prozesuak zalantzan jarriko genituzkeela uste dugu.

GURE BEGIRADA: nondik begiratu dugu eta zeri erreparatu diogu

sarrera

Aktibismo politikoaz aritzeko antolatutako saioetan, aurreko atalean ikusgarri izan duzuen moduan, asko dira irtendako ondorioetatik tiraka sakondu zitezkeen alderdiak. Guztiak landu ezinean, horietako bati arreta berezia eskainiz, berau garatzea erabaki genuen. Aktibismo politikoek talde bizitzan funtzionatzeko dugun moduekin dituen loturei hain zuzen ere. Hautu hau, hautu politikoa duzue, eta ondorioz neutroa izatetik urrun egonik ere, ekarpena izateko asmoz zein epaitzeko bokaziotik aldenduz egina dago. Zer dela eta barnera begirako eremu horri erreparatzeko lehentasuna?

Herrikideen aktibazioa eta antolakuntza politikoa herri mugimenduen kezka politikoa izan da eta, gaur egun ere, bakoitzaren helmuga politikoen araberako antolakuntza garatzea kolektiboei axola zaigun afera dugu. Herri Mugimenduak, azken finean, jendez eta pertsonez elikatzen garen izate biziak gara, eta beraz, konpromiso pertsonala elikatzen duen talde funtzionamendu egoki zein eraginkorra topatzea, barne horizontaltasuna bermatzea, eta kolektiboen arteko harremanak eta lan egiteko moduak zaintzea ezin dira bigarren mailako eremua izan.

Motibazio politiko – ideologikoez harago, badira gure militantzia bidez asetzen ditugun pertsonon oinarrizko beharrak: talde baten partaide sentitzea edo identifikazioa, onarpen soziala, baliagarria sentitzea, sortzaile izatea, jendarteratzea… Beraz, helburu politikoen lortze mailaz gain, gure mili-tantziaren kalitate maila talde dinamika eta bizitzari erabat lotua egongo da, militantzia beraren jarraikortasunerako elementu erabakigarria bilakatuz. Talde barneko giroa, harremanak, funtzionatzeko moduak ere politika dira, eta politizatzeak militanteon eta taldearen ongizatean zein eraginkortasunean eragina izango dute. Horri taldeen mikropolitika deritzogu.

Taldeen mikropolitikek militante eta taldearen ongizatean zein eraginkortasunean zerikusia dute

Izan ere norbaiti “Zergatik utzi zenion militatzeari?” galdetzean, gehienetan ez dira arazo ideologikoak tarteko izaten, maila honetakoak baizik.

Herri mugimenduen eta norbanakoen artean gertatzen diren hartu-emanak ez dira orekatuak. Konpromiso antolatuak gugandik eskatzen diguna, eta horrek eragiten digun asetasunaren artean oreka egon beharra dago, bestela militantzia ez da sostengarria suertatzen. Asetasun horren iturria kide bakoitza-rentzat ezberdina den arren, oro har, taldeak helburu komun baten aterkipean sortzen eta garatzen dira, baina horrek ez luke norbanakoaren

diluitzea eta bere sentimendu, interes eta izatearen ukazioa ekarri behar.

Herri mugimenduen eta norberaren arteko hartu-emanak sarritan ez dira orekatuak

Kolektiboki aritu nahi dugun kideok kolektiboki nola antolatzen garen, nola lan egiten dugun gogoetatzea, etengabe gerorako uzteko joerak kezka eragin digu. Gure proiektu eta egitasmoen zein gure aktibismoaren sostengarritasuna, osasuna eta eraginkortasunari arreta ipintzea garrantzitsua dela de-ritzogu. Egin nahi duguna pentsatzeaz gain, nola gauzatuko dugun hausnartzea, prozesuak emaitzetan eragina handia duela uste baitugu.

Prozesuak emaitzetan eragina handia duenez, nahi duguna ez ezik, nola egingo dugun ere pentsatu behar dugu

Azkenik, ez genuke begi-bistatik galdu behar, inertziaz jokatuz gero, emanak datozkigun patroi hegemonikoak errepikatu eta beraz berrelikatzeko joera izaten dela nagusi.

Zer ematen digu kolektiboetan parte hartzeak? Zer kendu? Nola sentiarazten gaitu? Nola uztartu talde-funtzionamenduak behar duen konpromisoa eta norbanakoaren egoera aldakorra kontutan hartzea eta zaintzea? Nola bermatu kolektiboa eta, aldi berean, norbanakoen dibertsitatea malgutasunez onartzea militantzia eredu jakin bat exijitu barik? Nola antolatu parte hartze modu ezberdinen arteko harremana? Nola mantendu izaera ireki eta malgua jende gehiagorekin konektatu ahal izateko?

Guzti hau lantzeko erronka ez da makala. Baina jendartean eraldaketak gertatzen diren moduan, parte-hartze politiko eta militantzia moduak aldatzen dira, eta haiekin batera aldatzen dira herri mugimenduak ere. Honako honek ez du iraganeko ereduekin osoki hausteko gonbidapena izan nahi, ez gara zerotik abiatzen. Metatutako esperientzia eta eskarmentu kapitala dugu lanabes, bere argi eta ilunekin. Honakoa, berrirakurketa kritikorako gonbitea baino ez duzue.

militantziaren ulerkeraz

Definizioaz

Lehenengo eta bat "militantzia" berba bera kolokan jartzen hasi ginen, hizkuntza performatiboa denaz jakitun. Horrek asko pentsa eragin digun arren, ez dugu berba alternatiborik sortu, baina ziur gaude herri mugimenduen gaitasun sortzaileak halaxe egingo duela noizbait.

"Militantzia" berba birpentsatzeko nahia

Militantziaz, parte hartze politikoaz edota aktibismo politikoaz dihardugunean, bere inguru hurbil zein urrunean dakusan egoera aldatzea amestu eta modu kolektiboan berau eraldatzeko lanetan esku hartzen duena dela ulertzen dugu, partikulartasunean izan ala maila orokorragoan izan.

Hortaz militantziak bizitza, hartu-eman pertsonalak, familia, bikotea, norberaren burua, auzoa, herria, komunitatea, herrialdea ala mundua egun dagoenaz beste ikusten, sentitzen eta pentsatzen duena ere da. Alegia, militantzia ez zaiola kolektibo bateko kidetasunari lotzen, ezta une eta gune zehatz bati halabeharrez. Militantziak forma ezberdinak hartu ditzake unearen arabera: une horretako esku hartze politikoaren eredu edo moduen arabera, zein pertsona bakoitzaren bizi zikloaren arabera, molde, emozio/sentimendu, espiritualtasun, etika, kolore zein intentsitate ezberdina izango duelarik egitasmo kolektibo horrekiko parte hartzeak.

Parte-hartze politikoaren esanahiak anitzak dira

Bestalde, egitasmo politikoa konpartitua bezain pertsonala bada, hau da, gutako bakoitza bakarrak eta anitzak garen heinean, egitasmo hori ulertu, bizi eta eraikitzeko modua ere dibertsoa izango da.

Aktibismoa garatzeko era gogo eta baldintzen araberakoa dugu. Eta beti ere, norbera izango da militantzia horri definizio propioa emango diona.

Zentzu horretan, horrenbeste aipatu izan den 24 orduko militantzia, bizi eredu moduan ulertu beharko genuke, eta ez horrenbeste disposizio moduan. Borrokaz bizi leloa edukiz betez hartara.

Pertsonon identitatea ez da alde bakarrekoa, kide militanteok hortaz gure bizitza osatzen duten beste hainbat eremu izan ohi ditugu.

Azken finean, aktibismo politikoa norberaren borondatez abiatzen da, eta pertsonok asetzen gaituzten eremuetan egon eta asetzen ez gaituzten eremuetatik aldentzeko joera humano eta logikoa dugu. Asetasun horren osagaiak zeintzuk diren baina, bakoitzaren sentipen eta gogoeten baitan dago.

Balore emantzipatzaile eta antizipatorioez

Eraginkorra, egokia, osasungarria, sostengarria, humanoa, askatzailea... asko dira militantzia berbari lotu ohi zaizkion eta erantsi zaizkion abizenak. Baina eguneroko lanean murgiltzen garenean, bakoitza gurean eta denok helburu dugun eraldaketa horretan eragin nahirik, nor ez da tematu emaitzekin eta prozesuaren garrantzia begi-bistatik galdu? Nor edo zein ez da "eraginkortasuna", azkartasun eta kanpora begirako zeregin horietara soilik lotzeko tentaldian erori? Eta orduan, zer deritzogu askatzailea izan nahi duen helburua, horren askatzaileak eta tarteka zapaltzaileak diren moduez erdiesteari? Lekurik ba al du, esate baterako, jendarte feminista baten aldarria egiten duten kolektiboek bere baitako funtzionamenduetan genero asimetriak kritikoki baloratu eta gainditzeko bitarteko gabe aritzeak? Lekurik ba al du jendarte horizontal baten alde jardutea, bertikalak diren funtzionamenduekin?

Bidea ere helburua da

Ez gara gu, pertsona, militante eta antolaketa perfektuen aldarria egingo dutenak. Jakitun gara, pertsonak, militanteak eta kolektiboak, beti geure hutsune eta bertuteekin, eboluzio prozesu amaigabean dihardugula, eta beti zer hobetua izango dugula.

Gure asmoa "eraginkorra" berbaren inguruko gogoeta egitea da. Izan ere, ez al da eraginkorra amesten dugun mundu eta bizitza horri egozten dizkiogun baloreekin gaurdanik bizitzen hastea edo bizitzen hasteko bitartekoak ipintzea? Ez al da eraginkorra kapitalismoa, heteropatriarkatua eta kolonialismoaren logiketatik kanpo dauden baloreekin jarduten hastea? Pertsona, militante eta esperientzia antolatu bakoitza, ustel usaina darion eredu honetatik urrun eta amesten dugun horren aurrerapena izango diren eremu askeak izatea? Gaurdanik etika berriak, politika ulertu eta egiteko era berriak erditzea? Bizi nahiko genukeen mundu hori aldez aurretik eraiki eta bizitzea?

Eraginkortasunaren beste ulerkera: bidean ere nahi duguna eraikitzea

Ondorioz, sexu, genero, adin, status ekonomiko, identitate etniko-kultural, hautu sexual, hizkuntza edo beste edozein arrazoi dela medio ezartzen diren subordinazioak alde batera utziko dituen militantzia eredurantz jo nahi dugu. Eta horretarako praktika kontra-hegemonikoak gaurdanik abiatu behar ditugu, desiratzen dugun eredua gure eguneroko praktiketan ernalduko baita .

Jada aipatu dugun moduan, honekiko etengabeko tentsio pertsonal eta kolektiboa izan ezean, joerak -inkontzienteki bada ere- hegemonikoa den eredua errepikatzera eraman ohi gaitu. Hortaz, aktibismo politikorako eremuak mundu hau eta mundu berriaren arteko trantsizio gune gisa ulertu eta bizitzea da gure proposamena. Arreta berezia jarriz egungo sexu-genero sistema berrelikatzera eramaten gaituzten gakoak identifikatzen eta desegiten, harreman berriak eraikitzeko ariketari etengabe eutsiz.

Sorkuntza eta ondo pasatzeaz

Hala ere, militantzia, eraginkortasuna eta plazerra/ondo pasatzea kontrajartzeko joerak oharkabean harrapatzen gaitu makina bat bider. Barre egiteak, jolasteak, elkar ukitzeak, elkar ezagutzeak, musikak, dantzak.... militanteon eta jendarteko kideen subjektibitateen eraldaketan, zein talde kohesio eta gorpuztean hondar ale koloretsu eta pisutsua eskaintzen du.

Militantzia eremuak anitzak dira, baina militantzia bera sorkuntza prozesua baino ez da azken finean. Eta sorkuntza kolektiboak, errespetua, elkar ezagutza, kidetasuna, dibertsitatea, ulermena, gustura egotea eta onarpena moduko baldintzak behar ditu, bere aberastasun eta edertasunean loratzeko. Sorkuntza ez da ulertu behar soilik kreazio artistiko eszeniko, musikal, artisau, plastiko gisa, asanblada bat ez al da artelana?

Militantzia sorkuntza prozesua ere bada

Dibertsitateaz

Izateko, bizitzeko, sentitzeko, egoteko, pentsatzeko, egiteko milaka era daude. Helburu komun baten aterkipean batzeak ez du zertan dibertsitate horren galera eta uniformizazio eta homogeneizazioa eragin behar. Gutako bakoitza egoera fisiko, ordutegi baldintza, adierazteko era, zaletasun, interes,

kezka eta pasio ezberdinetatik hurbiltzen gara. Komunaren eraikuntzak, dibertsitate hori jasotzeko ahalmena beharko luke izan, eta ez gehiengoen "normaltasunaren" altzoan aritzeko tentaldia. "Hori ez da gure estilokoa" esaldia zenbatetan esan edo errepikatu dugu geure buruetan?

Aniztasunaz dihardugunean, barrura begirako zein kanpora begirako aniztasunaz ari gara, hau da lanerako esparruak osatzen dugun kide eta funtzionamenduez, zein gure dinamika bideratzen dugun jendarteaz. Barrura zein kanporako dinamika, gutako bakoitza, jendarte hau zeharkatzen dituen botere harremanengatik baldintzatua egongo da: gizona emakumearen gainetik, beltza zuriaren azpitik, ezkondua ezkongabearen gainetik, maila sozioekonomiko altukoa baxukoaren gainetik, eskolatua eskolagabekoaren gainetik, adinekoa gaztearen azpitik, bertokoa atzerritarraren gainetik, gorpuzkera sendoduna ximelagoaren gainetik, hirikoa baserri bueltakoaren gainetik, arrazionala eta hotza sentibera eta beroaren gainetik, edertasun kanon ofizialen barne dagoena ez dagoenaren gainetik.. Ahaztu ezinekoa da beraz, bakoitzak kate horretan hartzen dugun lekuaren arabera, gainontzekoak, azpikoak alegia, ez ikusteko, ez baloratzeko, aintzat ez hartzeko joera izango dugula. Beraz inguratzen gaituen aniztasuna ez ikusteko arriskuan egongo gara, ez baititugu zinez pertsona guztiak ikusiko, eta unibertsaltzat jotzen ditugun eta izan ez diren, balore eta moldez arituko gara.

Ezberdinak garela on-hartu ezean, erraz aniztasun hori desoreka bihur dezakegu

Dibertsitatea onartzeak, beraz, eraginkortasuna lortzeko ohiko bide hegemonikoa (asimetriak elikatzen dituena, logika merkantilista, heteropatriarkal eta kolonialean oinarritzen dena) ez onartzea dakar. Eta ondorioz, dibertsitatetik eraikitako eraginkortasun berri batera garamatza.

Militantzia digitalaz

Bukatzeko, lan honetan sakonki landuko ez dugun aspektu baten inguruan hitz batzuk esan nahi genituzke. Azken urteotan indartu den gertaera baten inguruan ari gara, eraldaketa sozial eta politikorako parte-hartze digitalaren inguruan, hain zuzen ere.

Informazio eta komunikaziorako teknologien azken hamarkadetako garapenak, bereziki web 2.0 deitu denak, parte hartze politikorako era eta perfil ezberdinen sorrera ahalbidetu du. Komunikazioa eta informazioa

“norabide bakarreko” egintza bezala ulertzetik komunikazio unitate bakoitzari jasotzearen funtzioaz gain ematearen funtzioa ere egoztera pasatu gara, edo pasatzen ari gara. Honek zerikusia du (eta ez nolanahikoa) gure parte-hartzea eta politika ulertzeko moduetan, eta noski, gure militantzia eta identitate politikoak gizarte-mapan kokatzeko formetan.

Lan honek militantzian sakondu du baina militantzia digitalaren gai honetan ezin izan dugu nahi beste sakondu. Nor da militante digitala? Soilik sare digitalean aritzen dena? Ez al dute militantzia guztiek gaur egun zerbait digitaletik? Sare-egituran antolatzeko tentaldiak (hamarkada luzeetan hainbat herri mugimendutan eztabaidatua izan denak) zer eragin du militantea bera definitu eta irudikatzerakoan? Nortzuk dira militante digitalaren irudi horretatik kanpo geratzen diren subjektuak?

Sare digitaletan aritzen garen esperientzietatik abiatuta eta, laburrean bada ere, proiektu honi loturiko saio gutxi batzuetan landu ahal izan dugun bezala, korapilo ezberdinak biltzen ditu militantzia honek ere: militantziaren denbora definitzeko zailtasunak (gailu ugari egun osoan zehar gainean daramatzagu), egun osoa konektatua egotearen presioa, gure ohiko muga ideologikotatik harantzago dauden pertsonekin topo egitea (bere onura eta zailtasunekin), sareetan etengabe “norbait” izateko presioa, sare digitalen barruan botere desoreka eta zentralismoekin topo egitea...

Militantzia digitalak ere hainbat korapilo dakartza

Esperientzia guzti hauek mahai gainean jartzen dituzten korapiloak askatzeak ez luke “aparteko” eztabaida eskatuko halabeharrez, baina bai espezifikoki lantzea, eta esku artean duzun lan hau argitaratzeko orduan lanketa hori eman ahal izateko lehen pausotxoak baino ez ditugu eman. Hausnartzen jarraitzeko aukera bikaina eskaintzen du gaiak, eta lan honetan horren isla zehatzik ez badago ere, ez genituen gogoratu gabe utzi nahi arestian aipatu ditugun klabe horiek, beste askorekin batera gure saioetan era desordenatu, kaotiko eta ederrean agertu zaizkigunak.

kideen zaintzaz eta kidegoaren zaintzaz

Afektibitatea, harremanak izateko modu politiko humanizatzailea izan arren, ez dugu behar den beste lantzen. Emozioak, sentimenduak ahaztu egiten ditugu, modu horretan arrazoia izatean eta ekimen eta ekintza mordoa antolatzean tematzen gara, beste behin ere emaitzak prozesuaren lepotik lehenetsiz. Egoera hauek ondoeza, batasun eza eta kohesio eza eragiten dute maiz, gainontzeko kide horiekin lan egiten, borrokatzen, eraikitzen eta hazten jarduteko gogoa galdu araziz.

Emozioen lanketa ere lehen lerrora ekarri behar dugu

Baina, gutako bakoitzak proiektu kolektibo batean parte hartzen hasi gineneko arrazoiei behatuz gero, zer da agertzen zaiguna? Arrazoi horiek kontzientzia eta arrazionaltasunetik soilik datozkigu, ala elkar gurutzatzen diren eragile gehiago egon ohi dira? Bakoitza bere historia, bere hizkera, bere kultura, bere ikaskuntza, bere beldur, bere desio eta sentimenduekin dator. Eta hauek ez dira erabat pribatuak edo indibidualak, izan ere faktore familiar, ekonomiko, sozial eta abarreko luzearekin lotura izaten dute.

Ondorioz, eremu pertsonala, antolakuntzazko eremuak eta egiturazkoak, interkonektatuta eta elkarreraginean dauden eremuak dira. Hori dela eta, kolektiboen mikropolitika lehen mailako garrantzia hartzen duen gako bihurtzen zaigu. Hau da, gure taldeetan frustrazioa, gatazkak, botere harremanak, kidetasuna, elkartasuna, afektibitatea, ulermena, gogoa, erabakiak eta taldea beraren kudeaketak badu bere garrantzia. Halaber ariketa hau ezin da borondate hutsaren fruitu izan, geure buru eta taldeak tresnei eta bitarteko ezberdinez hornitzea eta hauen eraikuntza kolektiboan abiatzea da hemen egin nahi dugun proposamena. Azken finean, honek geure buruarekin harremantzeko eta taldean ekiteko era berriak erditu ditzake.

Kolektiboen mikropolitika lantze aldera

Izan ere, lanerako oinarrizko baliabide nagusietakoa gogoa bera dugu eta gogo hori elikatu behar dugu. Ondorioz, taldearen helburuak berrikusi eta kolektiboaren oinarrietatik aldentzeko dauden arriskuez ohartu behar gara. Taldeen barne funtzionamenduan arlo sozio-emozionalari zein harremanei arreta berezia eskaini eta horretarako bitarteko, denbora eta espazioak irekitzea ahalbideratzea ez legoke soberan. Pertsonok, pentsatzeaz gain, sentitu ere egiten dugun gorputzak garelako, Latinoamerikan “senti-cuerpo-pensantes” deitzen hasia zaion legez. Zentzu horretan zaintza, elkar zaintza, ez da eremu pribatuko afera, praktika politiko eraginkorrerako baldintza bilakatzen zaigu,

egoera ezberdinak kudeatzeko gaitasuna lantzen lagunduko digun jakituria alegia.

Elkar-zaintza ez da eremu pribatuko afera

Maila horretan gutako bakoitzak geure buruari eragiten diogun presioa, taldeak gugan eragiten duena, guk taldearekiko eragiten duguna, zein kanpotik taldearekiko eragiten denaren aurrean itsu agertzea kaltegarria suertatzen da. Eta beste ezintasun, frustrazio, haserre eta ezinegonei modura hauei ere lekua egitea proposatzen dugu. Iraunkorki kritika integralari lekua egin eta bakoitzaren motibazio eta interesak errebisatzea alegia.

Taldeko dinamikan garrantzia hartzen du, beraz, unean uneko egoera animiko eta fisikoak eta horri meteorologia deritzogu. Ariketa osasungarria izan daiteke kale ekimen batean, asanbladan edo bilkuretan topo egiten dugunean, egun horretan bertara nola hurbiltzen garen horri arreta ipintzea. Gogotsu gatoz gaur? Nekatuta gatoz? Zein da gure gorputz-buru-bihotzaren eguraldia edo aldartea? Informazio truke horrek ekimen edo bilerarekiko helburuak aldatu ditzake, egun horretan bileran mantendu beharreko jarrera edo zaintza erregulatu ditzake, beronen eraginkortasuna eta berorrekiko asetasunean lagunduz.

Ekimen, bilera, asanbladara, nola heldu gara? Zer moduz gaude?

boterearen ulerkeraz

Jendarte kapitalista, arrazista eta heteropatriarkala botere egitura ezberdinez osatutako ordenamendu soziala dugu, elkar elikatzen diren botere egiturak aurki ditzakegu: elite ekonomikoak, estatuak, gizon zuriaren hegemonia sozial, ekonomiko eta politikoa... Funtsean baina, gizarte egituraketa hau, emakumeen, naturaren, beste herrien eta gizakiak gizakiaren gainean gauzatutako ustiaketaren gainean oinarritu da eta oinarritzen da egun ere.

Hori begi-bistatik galdu gabe bada ere, boterearen inguruan hausnartzeari aberasgarri eta beharrezkoa deritzogu.

Boterea berba potoloa dugu, ahorik aho darabilgu, baina beste berba potolo askorekin gertatu ohi zaigun moduan, berau ulertzeko modu ezberdinak daude.

Boterea ulertzeko era ezberdinak

Boterea "ukan egiten den" (ala ez) ezaugarri gisa ulertzeko joera zabala da munduan barna. Hortaz, ukan ahal den edozein gauzen moduan, izaera mugatua eta estatikoa egozten zaio. Boterea izan baduzu ala ez duzu, zapaldua zara ala zapaltzailea zara. Beraz, ulerkera honetan boterea eskuratzeko beste norbaiti kendu beharra legoke.

Boterea ukan daiteke ala ez

Baina gauza horren sinplea al da? Boterea gugandik kanpo dagoen zerbait al da ba? Zapalduak garenok, zapaltzaile ere ez ote gara?

Boterea norberaren ekintzekin besteen ekintzetan eragiteko ahalmen gisa definitzen badugu, kolektiboetako barne bizitzetan besteengan eragiteko gaitasun ezberdinak daudela ikusiko dugu. Ondorioz, boterea besteengan eragiteko (edo ez) harreman multzo gisa ulertuz gero, gogoeta bestelakoa litzateke. Boterea eduki/izaten den ezaugarria baino, harreman batean praktikatzen den gako gisa ulertuko genuke. Eta harremanetan dagoen heinean, zirkulazioan egongo da, denon eskuetatik igaroko da, zapaldu zein zapaltzaileenetik. "Le pouvoir est rapport de force ou plutot tout rapport de force est rapport de pouvoir"[4].

Boterea zirkulazioan dago, guztion harreman praktiketan oinarritzen da

Non eta zelan sortzen da boterea? Nola funtzionatzen du? Zer punturaino

4. Itzulpena: "Boterea indarren harremana da, aitzitik, indarren harreman oro botere harremana da".
Gilles Deleuze, Foucault, París, Minuit, 1986, p. 77 [ed. cast.: Foucault, Barcelona, Paidós, 1988]

behatzen ari garen hori ez da eraikuntza kolektibo baten emaitza? Ez al dugu denok parte hartu (gehiago ala gutxiago izan arren) eraikuntza horretan? Horrela bada, taldearen esku dagoen zerbaiten aurrean gaude, kide batzuen eskuetan dagoen zerbaiten aurrean baino. Botere harremanak beraz, obedientzia, agindu, ekintza eta erresistentzien sistema konplexu batetik abiatuz eraikitzen dira.

Taldeetan kide batzuen esku gera daiteke boterea, hori kudeatzen jakitea komenigarria litzateke

Beraz, botereaz baino botere harremanez berba egin beharko genuke....

Guzti honek zer nolako lotura du gure kolektiboen barne eta kanpo bizitzarekin? Lehenengo eta behin, talde bizitzan botere harremanak sortzen direla ohartzeko ariketa egitea halabeharrezkoa da. Maiz, esplizituki eta kontzienteki egin ez bada ere, sentitu eta bizi dugunetik horren jakitun gara.

Bigarren urratsa, egoera hori kudeatzeko nahia agertzea izaten da. Eta nola egin? Hor boterea ulertzeko moduak eragin nabarmena izango du. Izan ere, orain artean, eta guk dakigunetik, botere asimetriak kudeatzeko honako bi jarrera nagusitu izan dira:

1. Kideen arteko botere-simetria ahalik eta perfektuenak ezartzeko jarrera. Jarrera honetan botereak kutsu negatiboa du eta, beraz, simetriaren arau horri uko egitea zigortua izan da. Botere gehien dutenei mugak jartzen zaizkie eta botere gutxiago dutenei gehiago izateko bidea errazten zaie.

2. Botere asimetriak modu progresiboan desagertzeko eta berdintasuna eraikitzen joateko bitartekoak ezartzeko jarrera. Kasu honetan, boterea eraikuntza sozial gisa ulertzen da, berdintasun faltan dagoen jendarte sistema hierarkiko baten emaitza modura alegia. Ondorioz, berdintasunaren bidean aurrera egiteko, gaitasun, posizioen eta aukeren uniformizaziorantz jotzen da.

Bi joera hauek ezberdinak izan arren, bietan boterea objektu gisa ulertzen da, gugandik at dagoen eta ukitu, hartu, banatu daitekeen objektu gisa. Batean mugatzea lehenesten da eta bestean eskuratzea. Baina funtsean logika berdinari erantzuten diote. Eta biek ere boterea modu negatiboan ulertzen dute.

Baina bada boterea modu positiboagoan ulertuz, askatzaile eta eraikitzaile bihurtuko duen bestelako jarrerarik (hirugarren jarrera mota gisa definitu dezakegu). Botere harremanak izan badirela abiapuntutzat hartuz, berauek baliatzearen alde egiten duen jarrera dugu hau. Botere harremanak zapaltzaileak diren moduan, askatzaileak izan daitezkeela azpimarratzen duena. Horren adibide ditugu mugimendu feministak sortutako "ahalduntze eskolak".

Boterea norbera boteretu, enpoderatu edo ahalduntzeko gaitasun multzoa ere bada

Feminismoak botereaz eta botere harremanez egindako ekarpen teoriko eta praktikoa azpimarratu eta nabarmendu nahi dugu. Mugimendu honek boterearen ulerkeraren konplexutasunean sakondu du. Zapalkuntzak norabide bakarrean gauzatzen ez direla nabarmentzeaz gain, zapalkuntza lerroak elkar ukitu eta gurutzatzen ez diren errepide isolatu edo paraleloak direneko ustearekin apurtu zuen. Zapalkuntzen intersekzionalitateak, boterea goitik behera baino, norabide ezberdinetan sortu eta elikatzen den gako direla ulertu, eta zapalkuntzak elkar-gurutzatu eta elikatzen diren gorpuztutako sistema gisa ulertarazi zituen. Ondorioz, ez ditugu zapalkuntzak elkarren gainean metatzen diren harri gisa ulertu behar, ez eta botere egiturak gugandik at dauden egitura lez.

Boterea ulertzeko bi ikuskera hauetatik (ukan egiten den objektu negatiboa / praktikatu egiten den harreman erlazioa) eratortzen diren hiru jarrerak lehen begi kolpean kontrajarriak diruditen arren, hiruen arteko elkarbizitza posible dela deritzogu. Taldeek botere harremanen kudeaketan dituzten helburuen arabera jarrera eta estrategia ezberdinak garatu ditzaketela alegia.

Funtsean talde barnean ematen diren botere harremanen kudeaketa kolektiboari begira gure proposamena honakoa litzateke. Alde batetik, botere asimetriek eragiten dituzten zapalkuntzak gainditzea. Horretarako asimetria horiek eskaintzen dizkiguten pribilejioei uko egiten dizkioten edo boterearen erabilera baztertzailea zigortzen duten jarrerak hobestea proposatzen dugu (1. eta 2. jarrerak). Horren aurretik baina, taldearen auto-kontzientzia lantzeaz gain, botere asimetria horien jatorriaz hausnartzea komeniko litzateke[5]. Bestetik, taldearen ahalduntze kolektiboan eragitea. Boterearen ikuskera ezkor honetara mugatzeaz harago norberaren zein taldearen boterea indartzen duten jarrerak hobetsiko genituzke beraz.

5. Ikus. Barne Horizontaltasunari Begira atala

Gure aburuz, botere harremanen kudeaketa kolektibo honen bidez talde aniztasuna indargune bilakatzea lortuko genuke.

Nahiz eta ahalduntzearen aldeko jarrera honek ibilbide historiko laburrena izan, jada aipatu moduan, feminismoak norabide honetan garatutako kontzeptu honen aldeko desoreka egitea proposatzen dugu.

Ahalduntzea

Gure kolektiboak eta parte hartze politikoa bera ahalduntzea eragiten duen gaia behar luke. Ahalduntzea, beraz, bitarteko eta helburu gisa ulertuko dugu.

Zeri deritzogu “ahalduntzea“ bada? Hirurogeigarren hamarkadan, AEBtako eta Latinoamerikako afroamerikar eta pobretuen eskubideen aldeko borrokak abiapuntu dituen kontzeptu sozio-politikoa da eta prozesu hau honela definitu izan da:

“Prozesu bat da, zeinaren bidez zapalduriko pertsonek haien bizitzen gaineko kontrola irabazten duten, betiere beste pertsonekin elkar harremanean, eguneroko eta gizarte egituretako jardute eraldatzaileetan parte hartuz eta beraiengan eragina duten kontuetan eragiteko ahalmena areagotuz. Baina boterearen jardute hau ez da besteen gainean aplikatu nahi baizik eta besteekin batera eta gainera xede zehatzak dituen boterea da, hots, boterearen teoria politiko eta soziologikoetan ohikoa izan denaren kontrakoa da, ez menderatzearekin loturik lihoakeen boterea” (Del Valle, 1999).

sexu genero sistema irauliz militantzia eredu eta eremuetan

Botere harreman asimetrikoen artean, erro historiko sakonak dituen eta eraikitako sexu-generoan oinarritzen direnak ditugu. Hauei arreta berezia eskaini nahi diegu.

Lehenengo eta behin, emakumezko generoan hezi eta hazitakoak parte hartze politikorako sarrera eta bidean ditugun baldintza eta aukerak, gizonezko generoa asignatu eta horretan sozializatu direnen berberak ez direla etengabe presente izateari beharrezkoa dela deritzogu.

Sexu-genero sistemak publiko eta pribatuaren dikotomia ezartzearekin batera, genero bakoitza horietako batetara lotu du. Emakumeon kasuan, pribatuaren erresuman giltzapetu zaigu luzaroan, eta hortaz, eremu hori gainditzen duen publikoarekiko sarrera oraindik orain nekeza egiten zaigu. Eskubide formalen aitortzatik harago, hauek egikaritzeko baldintza berdintasunetik urrun baikaude. Adibide soil bat aipatzearren: emakume eta gizonezkoon denbora aurrekontuak berberak al dira ba? Baldintza horiek iraultzea erantzukizun politiko kolektiboa dela ulertzen dugu, eremu publiko zein pribatutik egin daitekeen lana besteak beste. Izan ere hau gure kolektiboetatik, zein geure bizitzako esparru ezberdinetatik irauli ala betikotzen lagundu dezakegu: harreman sexu afektiboak, familiarrak, administratiboak, profesionalak....

Eskubide formaletatik harago, eguneroko bizitzari dagozkion baldintzak irauli behar dira

Bestalde, gure kolektiboen barne bizitzara hurbilduz, berau eratzen duten antolakuntza eta lan ereduak, lan banaketak zein erabakiak hartzeko moduak esate baterako, guzti guztiak asimetria horrek zeharkatzen dituela ohartzea lagungarria da bitartekoak garatu ahal izateko. Nortzuk hitz egiten dute gehien bileretan? Zenbat aldiz pentsatzen dugu emakumeok hitza hartu ala ez? Zenbat gizonezkoek? Nork egin ohi ditu diruzaintza lanak? Nork kanpo komunikazioa? Nork zaintza rola bete? Nork akta hartu?

Gure kolektiboetan sexu-genero asimetriak erreproduzitzen ditugu

Ondorio gisa, arreta eta erreflexibitate kritiko etengabea eskatzen duen eremua dela deritzogu. Militantzia ereduen berrikusketa ariketa kolektibo eta sortzaile honetan, lekua egin eta bide horretan aurrera egiteko lanabes izango ditugun tresnak eraikitzea erronka ukaezina dugu.

Rol, estereotipo eta balio maskulinoak eraldatu ahal izateko, guztiok eman

edo aldatu behar dugu zerbait. Eguneroko praktikan, kolektiboki, sexu-genero sistemak sortarazten dituen desorekak identifikatu eta zehazki aztertu behar ditugu. Horretarako, mugimendu feministak egindako proposamenak bidelagun, agerikoak zein ezkutuko jarrera sexisten lanketarako espazio erosoak eta bitartekoak sortzeari ezinbestekoa dela deritzogu; beti ere, kontuan izanik, premia ezberdinetara egokituko diren lan tresnak diseinatu beharko ditugula: kasu batzuetan aldez aurretiko jarrera onean dauden eremuetan eta beste hainbatetan, aldiz, kontzientziarik ez dagoen tokietan.

Finean, militantzia ereduetan nagusi diren balio sexisten berrikusketarako bide berriak zabaltzea ezinbestekoa zaigu; hau da, desoreka hauen jatorriaz jabetu, eta beste era batean lan egiten lagunduko diguten tresnak edo bitartekoak birpentsatu.

antolatzeko eta lan egiteko moduaz

Antolaketa eta lan egiteko modua, kolektibo ororen kanpo eginkizunak eskuratzeko ezinbesteko tresna izateaz gain, kolektiboetako kideen ahalduntzea sustatzeko bitarteko ere izan behar dira.

Egiten dugun hori nola egiten dugun kontutan izatea garrantzitsua da eta gure ustez, bi eremu horien artean oreka mantentzen dela ziurtatzea antolaketa eta lan egiteko moduari dagokie.

Gogoeta hau nola egiten dugun horren inguruan hausnartzen laguntzeko saiakera etengabea da. Atal honetan, beraz, antolaketa eta lan egiteko moduei buruzko gakoak mahai-gaineratuko ditugu batez ere.

Nitasunetik Gutasunera

Esan bezala, talde bakoitzak kanpo helburuei begirako eginkizunak izaten ditu. Eginkizun horiek betetzeko, kolektiboari, hots, Gutasunari balioa aitortzen dioten antolaketa eta lan egiteko moduak zehaztu ohi dira. Txertatu dezagun bada hausnarketa honetan beste elementu bat gehiago: norbanakoa edo Nitasuna.

Nitasunaz ari garenean norbanako bakoitzak dituen izate, jakintza, interes, gaitasun eta subjektibitate propioez ari gara, talde barneko aniztasunaz alegia. Gure ustez, kolektiboa osatzen duten kide ororen Nitasunetik eraikiko den Gutasun berria eraikitzea da erronka. Eta zentzu horretan, Nitasunari ere lekua eta garrantzia agertuko dioten antolaketa eta lan egiteko moduak hobesten ditugu. Izan ere, ohiko antolaketa eta funtzionamendu moduek ematen al dute aukerarik Nitasun guztiak mahai-gaineratzeko eta balioan jartzeko? Ohiko Gutasunaren izenean ez ote gara ari gutxi batzuen izate, jakintza, interes, gaitasun eta subjektibitateak soilik balioan jartzen? Ez ote gara ari Gutasuna aniztasunetik beharrean homogeneizaziotik eraikitzen?

Nitasun guztiak mahai gainean ipiniz, Gutasun berria eraiki

Antolaketa eta lan egiteko moduak ikuspuntu anitzetatik aztertu daitezkeen elementu konplexuak dira. Hausnarketa ordenatzeko asmoz, guk bi alderdi nagusi bereizi ditugu: Formazioa eta Trebakuntza alde batetik, eta Egitura eta Funtzionamendua bestetik.

Formazioa eta Trebakuntzari dagokionez

Formazioa eta trebakuntza ororen abiapuntua kide guztien jakintza eta gaitasunak balioan jartzea da. Eta, oraindik orain, ez gara beti gai izaten taldeak dituen jakintza eta gaitasun guztiak balioan jartzeko. Eredu maskulinoari loturikoak izaten dira batez ere balioan jartzen direnak (jendaurrean hitz egitea, koordinaziorako gaitasuna, teknologia berriak...) eta eredu horren arabera funtzionatzen saiatzen gara. Eredu femeninoari loturikoei edo bestelako jakintza nahiz gaitasunei ez zaie tokirik egiten eta hauek sarritan taldearen biziraupenerako eta eguneroko funtzionamendurako nahitaezkoak izaten dira. Orokorrean, pertsonekin ditugun harremanak lantzeari garrantzi gutxi ematen diogula nahiko agerikoa da.

Zein jakintza eta gaitasun baloratzen dira?

Gogoeta honetan, jakintza eta gaitasun ezberdin guztien truke eta kolektibizaziorako tresnak sortzearen inguruan hausnartzea proposatzen dugu: publikoan berba egiteko gaitasuna gureganatu, teknologia berrietan trebatu... baina baita diruzaintzan, dinamizazio eta metodologietan edo garbiketa eta antolaketa lanetan. Formazioak, beraz, multidimentsionala behar duela izan proposatzen dugu, ez baitira gutxi talde bizitzan eta militantzia lanetan aritzeko beharrezkoak diren jakintza eta gaitasunak. Hortaz, pazientzia, prudentzia, enpatia, emozioen kudeaketa edota entzuteko gaitasunaren lanketa egitea ere formazioa behar du izan.

Aldi berean, formazioa bera etengabeko prozesua dugu, zuzeneko eta esplizituak diren bitartekoen bidez jorratu daitekeena, baina oharkabean edo era informalean ere gauzatzen dena. Garrantzitsua da horretaz jabetzea eta jakintza guzti horien transmisioa formalizatzeko bitartekoak jartzea.

Formazioak multidimentsionala izan behar du, antolaketa lanetan trebatzeaz gain emozioen kudeaketa ere garrantzitsua da

Egitura eta funtzionamenduari dagokionez

Barne bizitzan eragiteko gaitasunaren banaketa mailak kolektibo baten horizontaltasun maila zein den adierazten du. Hau da, eragiteko gaitasuna (boterea) kolektibo horretako kide askoren artean banatuta badago egitura eta funtzionamendu horizontala duela esango genuke eta kide gutxiren artean zentralizatuta badago, ordea, egitura eta funtzionamendu bertikala.

Zentzu horretan, horizontaltasunaz hausnartzea eta urratsez urrats berau garatzen joatea ezinbesteko ekimena dela deritzogu. Leku berbera egiten diegu pentsaera ezberdinei? Zein pisu hartzen dute kide bakoitzaren izaera eta rolek? Taldekideen autonomia eta askatasunari zein leku egiten zaie? Zein pisu du kide bakoitzaren entrega mailak? Gehien ematen duenak erabakitzeko eskubide gehiago du?

Egituraketa horizontalak antolaketa eredu berdintzaileak direla esan ohi da. Esaterako borobilean jartzeak berez berdintzen gaitu, baina praktikan horrela izaten al da? Borobilean eserita dagoen kide bakoitzaren abiapuntua ezberdina da eta oso ohikoa da kide guztien hitzak balio edo pisu berbera ez izatea, adibidez. Asanblada gisa funtzionatzea horizontala dela onartzen da baina, egitura eredu honetan ere, neurririk hartzen ez bada bederen, jendarte eredu honetako zapalkuntza eta botere asimetriak erreproduzitzen dira. Hala ere, horizontaltasuna martxan jarri nahi izateak guzti horretan pentsatzera eta sakontzera behartzen gaitu.

Egoera berdintzeko ahaleginetan kolektibo askotan hartu izan den neurrietako bat pertsona orori rol, funtzio eta egiteko berberak egoztea izan da. Beste kolektibo batzuetan, aldiz, espezializazioan sakondu izan dute baina horrek sor ditzakeen botere mailaketak ekiditeko jakintzaren derrigorrezko kolektibizazioa kontra-neurri gisa proposatu izan dute. Boterearen ulerkeraz atalean ikusi ahal izan dugun bezala, botere asimetriak eta euren jatorria ulertzeko ikuspegiaren arabera estrategia ezberdinak burutu izan dira. Hala ere, lan espezifikoak egon edo ez, kolektibo orotan kide orok bete beharreko lan komunak daudela (garbiketa lanak esaterako) ezin dugu ahaztu.

Espezializazioak sor ditzakeen botere asimetriak aztertu behar ditugu

Liberazioen gaia eremu honekin hertsiki lotua dagoen eztabaida gaia dugu ere. Kolektibo askotan gai honen inguruko kezka eta gatazkak abiapuntu eta kasuistika ugarikoak izaten ari dira gainera: liberatuen esku dena utzi eta delegatzen denekoa, liberatuek botere kota altuak hartzen dituztenekoa, elkarte bateko liberatuak bere lana soldatapeko militantzia gisa baino, enplegu soil gisa ulertzen duenekoa e.a... Liberazioari buruzko eztabaida ez da berria, baina azken urteetako praktika ezberdinen ondorioz eztabaida, kezka, desegokitze eta fenomeno berriak agertu dira. Gure ustez, liberazioen alde egiten dugun kolektibook gai honen inguruko etengabeko berrikusketa egitea beharrezkoa dugu. Barne horizontaltasuna garatze bidean, beraz, alde batera utzi ezin daitekeen gakoa dugu hau.

Liberazioaren gaia etengabe berrikustea komenigarria da

Zehazten den antolaketa eta lan egiteko modu bakoitza, botere asimetriak kudeatzeko jarraitu nahi den ereduaren araberakoa izango da[6]. Hala ere, antolaketa eredu guzti horien oinarrian kide orok rol, funtzio eta egiteko orotan aritzeko aukera berdintasuna izan beharko lukeela deritzogu.

Guzti honen baitan ere "ezinbesteko"en eta "ez-ezinbesteko"en auzia ere kokatu beharko litzateke. Hau da, denok "ezinbestekoak" al gara? Ala denok al gara "ez-ezinbestekoak"? Gure proposamena, inor "ezinbestekoa" ez dela jakitun izanik ere, denok "ez-ezinbesteko" bagina bezala aritzea litzateke.

Gure kolektiboen antolaketan boterea nola gorpuzten den ulertu eta horren inguruko autokontzientzia kolektiboa izanez gero, lehen urratsa egina dugu. Ondoren, botere hori ez monopolizatzeko eta banatzeko zer egin dezakegun pentsatu eta zehaztea ezinbestekoa izango dugu. Gai honetan gehiago sakontzeko, Barne Horizontaltasuna lantzeko tresnen inguruan hausnartzen aritu den lan taldeak egindako gogoeta irakurtzea gomendatzen dizuegu[7].

Azkenik, erabakiak hartzeko ditugun moldeei erreparatzeko gonbitea luzatzen dizuegu. Dudarik gabe, erabakiak zein gunetan hartzen direnez gain, zein baldintzetan hartzen diren zaindu beharra dugu eta hau barne funtzionamenduarekin oso lotua dago.

Denok izaten al dugu informazio berbera? Denok plazaratu dugu gure iritzia ala bakar batzuena adituta erabaki dugu? Zer esan nahi du isilik daudenen isiltasunak? Behar beste hausnartzeko parada hartzen dugu? Erabakiak hartzeko orduan zein irizpide gailentzen da: talde kohesioa ala bat-batekotasuna? Azken emaitza ala helburu horrekiko bideak? Erabakiak hartzea, kide batzuen "egia bakar"arekiko posizionamendua hartzeari deritzogu, ala "egia bakar"ik ez dagoenaz jakitun, egia partzial guztien arteko baturatik eraikitzeari deritzogu? Malgutasunez aritzen al gara? Kide guztien subjektibitate politikoek lekurik al dute gure guneetan?

Erabakiak hartzerakoan, amaierako emaitzari begiratzeaz gain bideari ere erreparatu behar diogu

---

6. Ikus. Boterearen ulerkeraz azpiatala
7. Ikus. Barne Horizontaltasunari Begira atala

Denborak erabakiak hartzeko orduan baldintzatzen duela ezin daiteke uka. Adostasun zabalagoak nahi izatekotan, denbora gehiago behar izaten da. Kontua da, erabakiak hartzerakoan zeri ematen diogu garrantzi gehiago, talde kohesioari edo emaitzari? Bigarrenari garrantzia gehiago ematen badiogu eta horrek erabakiak gehiengoz hartzea badakar, zer gertatzen da gutxiengoaren iritziekin? Desadostasunak eta ikuspegi ezberdinak beti existituko direla jakitun, hauen kudeaketa zintzoa egitea taldearentzat onuragarria izaten da. Baina hori, nola egiten da? Gure ustez, erabakietan gutxiengoari ere bere espazioa onartzen dioten adostasun ez baztertzaileak ezinbestekoak dira.

Antolaketa eta bilera orotan elementu ikusezinak (subjektiboagoak) ere hartzen dute parte: taldekideen artean dagoen harremana, bileretara zein egoeratan iristen garen, kideen artean tentsioa dagoen edo ez... Askotan isiltasunari ez zaio tarterik egiten eta hori botere gehien dutenentzako onuragarria bihurtzen da. Isiltasuna kudeatzeko baina bada tresnarik: talde txikitan bildu, konfiantzazko giroak sortu... Hala ere, isiltasuna bera parte hartzeko beste modu bat izan daitekeela ere ezin dugu ahaztu.

Erabakiak hartzean hitza izatea ezinbestekoa bada, bana dezagun hitza! Horretarako partaidetzan oinarritutako lan metodologiak lagun gaitzakete.

ondorioak

Gutako bakoitzarengan egiturazkoa dena, antolakuntzazkoa dena eta pertsonala dena banaezinak dira. Eta gurutzatze horretan subjektu ezberdinak osatzen ditugu. Indibidualismoa gaindituz, jardun kolektiboari ateak irekitzea dugu erronka, jardun kolektibo horretan norbanakoa ezabatu gabe eta kolektibotasuna kide guztion aniztasunean oinarrituz. Horrek, beraz, jarrera erreflexiboa eskatzen digu, barne hausnarketa integraletarako tartea hartzea, dinamismo eta geldiuneen arteko tentsio etengabean mantentzea. Horrela, lan kolektiboak sortarazten digun partaide sentimendua, identitatea, elkartasuna, talde konfiantza zein borrokarako gogo, ilusio, motibazio eta atxikimendua sendotuko baititugu, eta hauexek dira, hain zuzen ere, militantziaren gozoak aztertzean etengabean agertu zaizkigun gakoak.

Baina barnera begiratzeak ez du soilik taldearen barne jarduna eraginkortzen. Mikropolitiken lanketak kolektiboen kanpo harremanetan ere eraginik badu. Izan ere, herri mugimenduetako taldeon arteko zein taldeon eta jendartearen arteko sinergien eraikuntza lanetan guzti hau funtsezkotzat jotzen dugu. Gakoa beste horiengana nola hurbiltzen garen aztertzean ere badago beraz. Mugimendu edo herritarrekin parekoen arteko harremanak ehuntzean, alegia.

Gogoeta honetan militantzia ereduen inguruko kezken erantzunak kolektiboen barne bizitza eta praktika politikoen berrikuste kritikoa egitean aurkituko ditugula ondorioztatu dugu. Honek, halabeharrez, barnera begirako begirada iraunkorra mantentzearen beharra azpimarratzera garamatza. Hala ere, kanpora begira egin beharreko lana ere balioan jarri nahiko genuke. Nahiz eta herri mugimendua osatzen dugun taldeon artean iritzi ezberdinak daudela jakin, kolektibo bakoitzak bi eremu (barnera begirako lana / kanpora begirako lana) horien arteko oreka propioak eraikitzearen aldeko ustean berresten gara.

BARNE HORIZONTALTASUNARI BEGIRA

sarrera

Kolektibo edo herri mugimenduren batean parte hartu duen edonork badaki bilera, asanblada eta, oro har, kolektiboen barne funtzionamenduan zer hobetu badagoela. Nahi baino gehiagotan, oso praktika desegokiak eta dinamika desorekatuak bizi izan ditugu. Barne horizontaltasunaren gaiari garrantzia eman bai, baina, arrazoi ezberdinengatik, behar duen besteko prestaketa eta zaintza ez diogu eskaintzen.

Bileretan zein erabaki prozesuetan berdintasunez parte hartzea edota informazio, zeregin eta arduren banaketa orekatua izatea, ez da soilik borondate politiko ona edukitzearen ondorio. Taldearen gogoeta eta tresna zein metodologia egokiak beharrezkoak dira. Horri begira jarriko gara atal honetan.

Herri mugimenduak pertsonaz elikatzen garen taldeak eta sareak gara, beraz konpromiso pertsonala eta borroka kolektiborako atxikimendua elikatzen duen talde-funtzionamendu egokia topatzea (harremanak eta lan egiteko moduak zaintzea) kontu politiko garrantzitsuak ditugu.

Jakina da, aldi berean, taldeak ez direla norbanakoen metaketa hutsak, taldea egitea maila ezberdinetako afinitatea eta kidetasun sentimendua lantzea da; hau da, konplizitatea, barne kohesioa eta kidetasuna elikatzea. Lotura horiek, jardun politikoa konpartitzeak sortzen duen berezko ondorio bezala jo daitezke (berezkotasunari eta inprobisazioari utzirik), edota modu kontzienteago, landuago eta zainduago batez jorratu.

Bestaldetik, taldekideen arteko ez-ulertzeak, ezadostasunak edo komunikazio eta koordinazio arazoak, badira taldeen bizitzaren partea ere. Gauza bera gertatzen da taldeen arteko elkarlanean edo arlo berdineko kolektiboen arteko harremanetan. Eta, behin baino gehiagotan, ez-ulertze eta ezadostasun horiek indarra, motibazioa eta lan egiteko gogoa kentzen diguten tentsioak sortzen dituzte, baita minduta sentiarazten gaituzten egoerak ere. Are gehiago, haserre, tentsio eta gatazka horiek bideratzen asmatzen ez badugu, erakundearen kohesioa ahultzea, taldeen arteko elkarlana zapuztea edo maila ezberdinetako hausturak eta banaketak sor daitezke.

Normalean modu inprobisatuan aritzen gara egoera horien aurrean eta, behin baino gehiagotan, borondate onez baina asmatu ezinik. Arlo honetan ere zer landu eta zer hobetu badagoela pentsatzen dugu: ez-ulertzeak saihesteari eta komunikatzeko moduei dagokienez dauden erreferentziak eta tres-nak lantzea; edo mina eta higatze pertsonala zein kolektiboa sortu gabe,

ezadostasunak eta gatazkak modu positiboago batez bideratzeko dauden moduak ezagutzea (momentuak, estrategiak, pertsona erraztatzaileak...).

Asmo eta helburu hauek buruan genituela ekin genion barne horizontaltasunari buruzko gogoeta honi, beti ere gogoetaz gain barne funtzionamendua hobetzeko lagunduko duten tresna batzuk lantzeko helburuarekin. Hau da, bilerak, asanbladak eta bestelako barne jarduerak prestatzeko eta dinamizatzeko lagungarri izan daitezkeen tresna materialak eta digitalak lantzea.

Ondorengo atal hauetan irakurriko duzuena, beraz, barne funtzionamenduari buruz irakurri eta debatitu ditugun materialen lanketa da; baita gaia landu duten zenbait kolektiboek luzatu diguten materiala eta haiekin izan ditugun solasaldiak ere.

2013ko maiatzean Gernikako Astran burutu genuen saioan, adibidez, ondoko kolektibo hauekin esperientzia ezberdinak partekatu genituen: PARE-Deustuko talde feminista, AHT-ren aurkako asan-bladaren eskarmentutik sorturiko "gure burua zainduz" tailerraren egileak, Mugarik Gabe, Txatxili-purdi, Hack-lab, Astra, EH Zuzenean eta Joxemi Zumalabe Fundazioa. Saio hartan kolektibo bakoitzaren kezkak eta esperientziak elkartrukatzeaz gain, funtzionamendu horizontalak dituen korapilo eta erronka batzuk identifikatu eta eztabaidatu genituen. Gogoeta haiek ere orri hauen lanketa elikatu dute.

botere ezberdintasunak sortzen dituzten faktoreak

Askotan, kezka, atxikimendu, helburu eta kidetasun politikoa partekatzeak berdintzen gaituela pentsatzeko joera dugu, hots, batzen gaituenak berdintzen gaituela pentsatzeko joera. Are gehiago, askotan ideia hori besterik gabe onartzeak homogeneizazioarekin zerikusi gehiago duten jarrera uniformizatzaileak praktikatzera eramaten gaitu. Ondorioz, denok kolektiboaren jardueran eragiteko gaitasun, pisu, zentralitate edo botere antzekoa dugula sinetsi dezakegu. Baina botere asimetriak, maiz, modu ezkutuan edo inplizituan gertatzen dira. Eta, horrexegatik, beharrezkoa dugu barne funtzionamenduan gerta daitezkeen botere asimetrien inguruan hausnartzea eta lantzea.

Herri mugimenduetako kolektiboetan aniztasuna zabala da (sexu-generoa, adina, esperientzia, norberak dedikatu dezakeen denbora, garatu dituen abilidadeak...) baina aniztasun horren inguruko auto-kontzientzia zein lanketarik ez bada egiten, aniztasun hori botere-asimetria bilakatu daiteke, askotan, ez-ulertze zein gatazken iturri diren botere-asimetriak. Izan ere, politika askatzailea edo emantzipatzaileak ezin du dibertsitatea botere-asimetria bihurtu. Pertsona, gizarte-sektore eta herrien emantzipazioa eraiki nahi badugu ezin berelikatu gure arteko botere-asimetriarik.

Taldeko kideek abiapuntu ezberdinetatik jarduten dute kolektiboan. Batzuetan aniztasun hori desoreka bihurtzen dugu

Balizko botere-asimetriak pertsonalki eta kolektiboki landu ahal izateko ezinbesteko urratsa dugu barne funtzionamenduan dauzkagun botere-asimetriak antzematea eta aztertzea:

* Nortzuk daukate pisu eta zentralitate gehiago gure kolektibo edo erakundean? Eta zergatik, zeren arabera?

* Edo, beste modu batez esanda, nortzuk daude erakundearen erdigunean eta nortzuk ertzetan?

* Orekatua al da parte hartzea bileretan eta erabakitze prozesuetan edo gutxi batzuek hitza eta zentralitatea monopolizatzeko joera daukate?

* Guztiei entzuten eta arreta berdina eskaintzen zaie edo kide batzuk hitz egiten dutenean beste batzuen arreta jaitsi egiten da? Batzuei gehiago mozten zaie eta ez dute erreakzionatzen?

* Informazioak, ardurak eta zereginen banaketa orekatua al da kuantitatiboki eta kualitatiboki, edo ikusgarriagoak eta errekonozimendu gehiago duten zereginak (aurkezpenak, prentsa-aurrekoak, kale ekintzak, hitzaldiak,...) eta ikusezinagoak diren zereginak (garbiketa, ordena, deialdiak, kideen zaintza, aktak hartzea,...) beti berdinek egiten dituzte?

* Tentsioak baretzea eta zelan sentitzen garen adieraztea nesken esku lagatzen diren kontuak dira?

* Nire erritmo eta estiloan ekarpena egiten dudanean, ekarpen garrantzitsua dela sentiarazten naute? Eta kontuan hartzen da debatean eta erabaki prozesuetan?

* Badaude “ezinbestekoak” edo “ez-ezinbestekoak” diren gutxi batzuk ?

* Denok sentitzen gara modu antzekoan baliagarriak, onartuak eta aitortuak kolektiboko kide bezala?

* Kide berriei harrera egitea eta zaintzea, noren esku dago?

* Gure ekarpena eta disponibilitatea modu neurtuan ipintzen dugu kolektiboaren zerbitzura, edo neurri gabeko protagonismoa eta arrakasta bilatzen dugu kolektiboaren barruan (pertsonalismoak, egozentrismoak,...)?

Taldearen barne funtzionamendu horizontalari begira, barne kohesio osasuntsuari begira, kide guztien motibazioa zein borroka kolektiborako atxikimendua elikatzeari begira eta baita ezadostasunak zein gatazkak bideratzeari begira ezinbestekoa dugu, esan bezala, gure artean botere-asimetriak sortzen dituzten faktoreen inguruko auto-kontzientzia, pertsonalki zein kolektiboki, lantzea. Gure iritziz, edozein taldetan badaude botere asimetriak sortzen dituzten faktoreak eta gogoetan ondoko hauek identifikatu ditugu:

* Sexu-generoa; barneratuak ditugun praktika sexistak.

* Adina

* Antzinatasuna, esperientzia

* Dedikazioa, kolektiboko jarduerari eskaintzen zaion denbora.

* Kolektiboan betetzen dugun rola: liberatua, ordezkaria erakundearen beste egitura-maila batzuetan, bozeramailea e.a...

* Jakintza espezializatuak edo “adituak”

* Ikasketak (hezkuntza maila) edo lanbidea

* Diru sarrerak, posibilitate ekonomikoak

* Etnia eta hizkuntza (mendebaldekoa edo ez, kolektiboaren hizkuntza dominantean moldatu edo ez)

* Bileretan eta jende aurrean hitz egiteko gaitasuna

* Komunikatzeko estiloa eta modua: arrazionalagoak, egonkorragoak edo hotzagoak direnak, hobeto baloratuak dira. Pasionalagoak, emotiboagoak edo gorabeheratsuagoak direnak, aldiz, txarrago baloratuak

* Oreka psikologikoa eta buruko ezberdintasun funtzionalak

* Gorputza (edertasunaren kanon estetikoa, ezberdintasun funtzionalak...)

* Sexu joera

Jakina, faktore edo ezaugarri horiek elkarloturik daude eta, konbinaketa anitz eta ezberdinetan, gu guztiongan gorpuzten eta pertsonalizatzen dira. Oro har, faktore horien alde abantailatsuan egoteak pisu bat, zentralitate maila bat, zilegitasun maila bat edo pribilegio-maila bat ematen digu taldearen barruan, eta horrela gure arteko botere-asimetriak eragiten dituzte, gure arteko mailaketak. Hau da, taldearen jardueran eragiteko asimetriak sortzen dituzte. Boterea, harreman ekosistema batean eragiteko/erabakitzeko ahalmen bezala definitu dugu. Beti ere, izaera erlazionala eta dinamikoa duena, pertsonen arteko indar edo zilegitasun koerlazioen arabera.

Botere faktore ezberdinen konbinaketak pribilegio eta zentralitatea bereganatzea dakar

Kideen arteko koerlazio edo hartu-eman horietan, taldearen jardueran eragiteko batzuei beste batzuei baino zilegitasun gehiago aitortzen zaienean,

botere-asimetriak sortzen dira. Baita kide batzuek horretarako ahalmen gehiago eskuratu dutenean eta, ondorioz, pisu edo zentralitate gehiago dutenean ere. Hau da, taldearen bizitzaren erdigunean daude, beste kide batzuk periferikoagoak diren edo taldearen bizitzan pisu gutxiago duten bitartean.

Jakina, botere harremanak oso autoritarioak, desorekatuak eta despotikoak izan daitezke (inposaketan edota obedientzia itsuan oinarrituak) edo libreagoak eta orekatuagoak (autoritate partekatuan oinarrituak). Horrela boterea, taldean eragiteko ahalmena, oso kontzentratua egon daiteke pertsona gutxi batzuengan, edo oso banatua kide askoren edo guztien artean.

Funtzionamendu horizontala edo barne horizontaltasuna, taldearen jardueran eragiteko gaitasuna edo pisua kide askoren artean banatuta egoteari deritzogu. Bertikalismoa edo funtzionamendu bertikala, gutxi batzuek gaitasun hori monopolizatzeari, erdigunean kide gutxi egoteari, alegia.

Arestian aipaturiko mailaketa-faktoreetara bueltatuz, zenbat eta gorago mailaketa horretan (faktore ezberdinetan alde abantailatsuan bagaude) zailago egiten zaigu gure pribilegio-maila edo dauzkagun abantailak onartzea eta horretaz kontzientea izatea. Eta norbera ez bada konturatzen duen pisuaz, zentralitateaz eta pribilegio-mailaz (mailaketa horretan duen kokapenaz), horrek besteengan duen efektu negatiboaz ere ez da konturatuko. Hau da, kokapen ezberdinen existentzia ukatzen badugu edo ez bagara konturatzen, besteen aurrean baliatuko dugu modu agerikoan (gehiago hitz eginez, batzuei begira gehiago hitz eginez, batzuei arreta gehiagorekin entzuten beste batzuei baino, gure ikuspegia pre-potentziaz edo nagusitasun tonuan agertuz,...) edo agerikoak ez diren moduetan (gorputz hizkuntza, begiradak, tonuak, eta hauen bidez luzatzen ditugun seinaleen bitartez).

Norbere pribilegio eta abantailen auto-kontzientzia

Gauzak horrela, ulertzeko zailtasunak agertzen dira, taldearen bizitza trabatzen duten ulertezintasunak, gaizki-ulertzeak, komunikazio-oztopoak, gatazkak eta baita kronifikatu daitezkeen harreman arazoak. Sentsibilitaterik ez edukitzeak norberaren abantaila-mailaren inguruan edo talde barruko ezberdintasunen inguruan, besteengan (kolektiboaren erdigunean ez daudenengan) gustura ez sentitzea, ezinegona, amorrua eta haserrea pizten ditu, gure parterik ahulenak ukitzen ditu.

Gainera, askotan, botere gutxiago duenari ez pozteko, ez haserretzeko, ez oihukatzeko, gauzak modu onez planteatzeko e.a... exijitzen zaio. Askotan exijentzia hori egitea mailaketan goiko aldean daudenen pribilegioa da. Hau da, mailaketaren goiko aldetik ikusita denok "berdinak" garenez, gauzak modu onean planteatu behar dira, modu zuzenean, bestela justifikaziorik ez duen zerbait kontsideratzen dute/dugu. Eta horrela, oihukatzea eta haserretzea soilik pribilegio maila jakina dutenek egiten dute.

Oihukatu eta haserretzeko eskubidea ere botere-mailaren araberakoa da

Haserrealdiak eta gatazkak, aldiz, aukerak izan daitezke, desorekak lantzeko aukera bezala uler ditzakegu. Hau da, taldearen auto-kontzientzia landu, akordio berriak sortu, funtzionatzeko mekanismo berriak definitu eta trabatzen gintuen zerbait gainditzeko aukera. Edo, beste modu batez esanda, gatazkan kokatu eta, talde-kontzientzian ez genuen zerbait, kontzientea egiteko eta modu osasuntsuago batez bideratzeko aukera.

Bestaldetik, kontuan hartu behar dugu ere faktore horien efektua aldakorra izan daitekeela espazio edo harreman-giro batetik bestera, gehiago edo gutxiago baloratzen denaren arabera kolektibo edo harreman-giro bakoitzean. Hau da, paradoxikoa badirudi ere, faktore baten alde pribilegiatuan egoteak nolabaiteko desabantaila sortu ahal du, zapalkuntza-faktore horren inguruan erresistentzian eta borrokan dagoen espazio edo harreman-giro batean. Horrexegatik giro edo egoera batzuetan badirudi barkamena eskatu behar dela, nolabaiteko "azterketa" pasatu behar dela edo susmopean zaudela gizonezkoa izateagatik (giro feministan), edo espainiarra/frantsesa izateagatik (giro abertzale independentistan), edo hetero izateagatik (giro homosexualean), edo europarra eta zuria izateagatik (mendebaldeko kolonialismoaren aurka borrokan ari den herri zapaldu batean).

Botere eta zapalkuntza faktoreak aldakorrak dira

Hau oso ulergarria da eta "beharrezkoa" zapalkuntza horren gaineko batere kontzientziarik ez duten pertsonen aurrean (edo zapalkuntza hori ukatzen duten pertsonen aurrean), seguru asko bere abantailak eta pribilegioak agertzeko joera izango dituelako besteak gutxiesten edo nagusitasun jarrera pre-potenteekin. Baina, beste batzuetan, pertsona guztiak zaku berdinean sartzeko joera izan dezakegu, faktore baten alde zapalduan gaudenean "beste aldean" daudenen inguruko estereotipoak (etiketa edo estigma orokortzaileak eta oro-hartzaileak) eta aurre-iritziak (aldez

aurretiko epai orokortzaileak) sortzeko joera dugulako. Izan ere, pribilegio edo abantaila-mailaketa ukatzeak (edo kontzientzia-ezak) sortzen dituen amorruak bultzatu ahal gaitu, erresistentzia eta defentsa-mekanismo bezala, besteen gaineko estereotipo eta aurreiritzi horiek gehiegi orokortzera.

Epai, estereotipo eta amorruak orokortzeko joera izaten dugu

Azkenik, botere-asimetriak sortzen dituzten faktore hauen inguruko lanketa amaierarik ez duen prozesu bezala irudikatzen dugu. Gure erakundean bazterkeriarik gabeko politika emantzipatzailea egin eta aukera-berdintasuna bermatu nahi badugu beti izan beharko dugu esna honen inguruko barne begirada eta gogoeta. Horrexegatik, amaierarik ez duen emantzipazio prozesua dugu hau (pertsonala eta kolektiboa).

Honela irudikatzen dugu barne mailako botere-asimetriak gutxitzeko lana:

* Gogoeta pertsonala eta kolektiboaren bitartez erakundean dugun faktore ezberdinen araberako dibertsitate zabala identifikatzea eta kontziente egitea.

* Dibertsitatetik nola lan egin erabakitzeko botere asimetrien gaia elkarrekin lantzea.

* Norberak dituen abantaila, protagonismoa, pisua, zentralitatea... apaltasunez onartzea.

* Protagonismoak eta zentralitateak orekatzeko begirada eta jarrera kontzientea garatzea (hau ere pertsonalki zein kolektiboki).

* Eta oreka horretan laguntzeko mekanismoak definitzea.

egitura eta guneak

Barne horizontaltasunaz mintzatzerakoan ezinbestez aipatu eta hausnartu behar ditugu mugimendu edo kolektiboaren egitura eta gune ezberdinak, gune formalak eta informalak, alegia. Gure erakundeetan bi motatako guneak erabiltzen ditugu eta hauek sortu ditzaketen arriskuak eta onurak ulertzeko gune formal eta informalen ezaugarriak ezagutzea garrantzitsua iruditzen zaigu. Has gaitezen guneak definitzen.

Gune formal eta informaletan parte-hartzeak eragin zuzena du horizontaltasunean

Gune Formala: Kolektibo batek bere lanak antolatzeko eta banatzeko, erabakiak hartzeko edota zereginak koordinatzeko dituen guneei, aurrez aurrekoak zein birtualak, gune formala deritzegu: bilerak, asanbladak, jardunaldiak, etab.

Gune Informala: Kolektiboko kide guztiak zertan egon ez duten espazioa da, hots, deialdi formalik gabe sortzen den espazioa (tabernako solasaldiak, bilera bat hasi aurretik edo burutu ondoren inpresioak elkartrukatzeko ditugun telefono-solasaldiak, e-mezuak,...). Gune hauek ez dute zertan aurrez finkaturiko helburuei erantzun beharrik eta normalean elkartrukerako, talde harremanak lantzeko edota erlaxatzeko erabiltzen dira. Hala ere, sarritan hausnarketa, eztabaida eta lanerako gune bilakatu ohi dira eta baita proposamenak egin eta erabakiak hartzeko ere.

Kolektibo edo erakundeen jarduera bi gune hauetan gauzatzen da, elkarrekiko eragina nabaria izanik. Horregatik gune formalak eta informalak bateragarriak dira, eta gure erakunderako bien uztardura onuragarria da, baldin eta kolektiboa horretaz kontziente bada. Hau da, gure taldeko kideekin momentu erlaxatuak eta ludikoak konpartitzeak gure arteko elkar ezagutza eta konplizitate osatuagoa elikatzen du. Aldi berean sormen espontaneoagoa eta libreagoa sortu dezake ideien elkartrukean.

Gune formalak eta informalak bateragarriak dira; bien uztardura onuragarria izan daiteke, erabaki kontziente bada

Baina sarri kide guztiak ez daude gune edo momentu informal horietan eta horrek zenbait kode konplizitate horretatik kanpo utz ditzake. Gainera kolektiboaren erabakietan eragina izango duten informazio-truke, solasaldi eta sormen momentu horietatik kanpo geratzeak desorekak sortzen ditu kideen artean.

Beraz taldeen barne funtzionamendu horizontala zaintzeko gune bakoitzean gorpuzten diren arriskuak eta onurak ezagutu behar ditugu.

Gune formalen arriskuak eta onurak

Gune formalak zentralismorako joerarekin eta honek sortzen duen nolabaiteko hierarkiarekin lotzen ditugu maiz. Funtzionamendu eta ordenamendu batzuk definitzen ditugun neurrian, eskakizun eta eginkizun batzuk, erdigune eta periferia bat sortzen dugu.

Gune formalak zentralismoa zein hierarkiarekin lotzeko joera oso ohikoa da

Adibidez, bilera bat dinamizatzen duen pertsonak gaiak kontrola ditzake edo hauen arteko ordena eta garrantzia. Beste adibide bat jartzearren, tailer batean galderak eta eztabaidak prestatzen dituenak zertaz hitz egingo den eta gerizpean zer geratuko den erabakitzen du. Beste hitz batzuetan, zertaz hitz egingo dugun erabakitzea edo galderak egiteko boterea, erantzuteko boterea edo debatitzeko boterea baino ahaltsuagoa izan daiteke.

Formaltasunak sor ditzakeen desorekak

Baina talde guztietan nahitaez kodigo, rol eta funtzionatzeko modu batzuk sortzen direla kontutan hartu behar dugu; honi talde-egitura deritzogu. Eta askotan, egitura hori ukatzea edo ez ikustea ezkutatzera baino ez garamatza, honek dakartzan arriskuekin. Halaber, formalitate gradu batzuek ez dute beti egitura zentralizatuta eragiten. Egitura formal batean, arrisku horien kontzientzia izanez gero, zentralizazioa edo hierarkia saihesteko neurriak har daitezke.

Talde guztietan egitura bat sortzen da nahitaez, egiturarik ez izatea ilusio hutsa da

Egitura formaletan gauzak aldez aurretik zehaztuagoak daude eta badirudi horrela ideia berriak sortzeko aukera gutxiago daudela. Arrisku hau kontutan edukita, egitura gune formaletan sormenerako bideak, espazioak zabaltzea komenigarria izango litzateke. Mendebaldeko kulturetan zentralizazioa goraipatua izan da aspalditik, antolatzeko erarik eraginkorrena delakoan. Hala ere, deszentralizazioa eta informaltasunaren bidez ere emaitza eraginkorrak lor daitezke.

Zentralizazioak eta eraginkortasunak ez dute zertan bat etorri behar

Azkenik, formalitate eta zentralizazio guneak lantzerakoan bestelako arriskua agertu daiteke. Kanpotik oso eratuta ikusten denean kolektibo edo erakunde bat, zailagoa izaten da jende berria horretara hurbiltzea; aldiz, erakunde edo kolektiboa hainbat azpi-taldeetan eta bakoitza bere erritmo propioarekin antolatzen denean, irekiago eta parte hartzaileagoa izan daiteke. Izan ere, kasu honetan boterea ez dago erabakitzeko gune zentraletan (bilera edo asanbladetan, gehienetan), sakabanatuago baizik. Horrela izanda, guztiongandik gertuagotik egoten da boterea, eta bilera handietan hitz egiten edo hurbiltzen ausartzen ez diren pertsonen esku ere egon daiteke.

Kolektibo bat oso eratuta dagoenean zailagoa izaten da horretara hurbiltzea

Beraz, pentsamolde horretatik ateratzea eta beste era berrietan egituratzea onuragarria izan daiteke. Baina adi, honek ez du esan nahi bat-batekotasuna eta informaltasuna horizontaltasunaren gakoak direla eta hierarkia zein botere-asimetriak horretatik kanpo geratzen direnik. Aitzitik, guztiz kontrakoa ere gerta daiteke, eta horretarako informaltasunak dituen arriskuez jabetu behar gara.

Gune informalen arriskuak eta onurak

Maiz, gune informalak deszentralizazioa eta giro askearekin lotzen ditugu. Informaltasuna eta erabateko deszentralizazioa defendatzen dutenek parte hartzeko gaitasun eta ahalmen berdinak ditugula irudikatzen dute. Errealitatean, ordea, gauzak bestelakoak dira. Gure parte hartze politikoan denok ez gara berdinak, eta era horizontal batez antolatzeak ez gaitu berdintzen.

Inkonformismoa, ikuspegi kritikoa eta kidetasun ideologiko/politikoa partekatzeak, batzuetan, gure arteko dibertsitatea estaltzen du, eta badirudi batzen gaituenak berdintzen gaituela. Horrek, arestian aipatu bezala, gure arteko ezberdintasun eta asimetrien kontzientzia ezabatzen du, ondorioz asimetria horiek lantzeko aukera baliogabetzen du ere; eta ulertezintasunak, komunikazio zailtasunak, gustura ez sentitzea eta gatazkak agertzen ditu.

Gune informaletan gauzatzen den autonomia eta deszentralizazioa hainbat momentutan ona izan daiteke, baldin eta arriskuez kontzienteak bagara. Hau da, norberaren abantaila mailaz jabetzen bagara eta abantaila hauek, norberaren zerbitzura edota arrakasta pertsonalerako baino, taldearen

zerbitzura ipintzen baditugu, gune informalak onuragarriak suerta daitezke..

Arestian jada aipatu dugunez, talde guztietan gutxienezko egitura sortzen da eta hau eratzeko edo formalizatzeko joera dugu, era inkontzientean bada ere. Hots, denbora jakin batean eta helburu zehatz batzuekin biltzen den taldeak egitura sortzen du; eta egitura ez sortzeko bide bakarra harremanik ez izatea dugu.

Egitura informaletan bat-batekotasunak sormena eta asmakizunei esparrua eta denbora uzten dio. Hots, bat-bateko funtzionamendua, arina eta estimulatzailea nagusitzen da, baina horrek inertziak, gizarte-egiturazko hegemoniak eta guzti horretatik norberak barneratuta daukana ateratzeko arriskua dauka.

Gune informalak sormen eta asmakizunerako oso aproposak dira

Ondorioz, abantaila edo bertuteen mailaketa eta botere ezberdintasun inkontzienteak azaleratzea ekar lezake. Zenbat aldiz gertatu zaigu bilera batera joan eta erabaki beharrekoa lehenagotik landuta eta erabakia bideratuta edo "hartuta" zegoela ikustea? Batzuetan, talde anitz batean esparru formaletik kanpo eta pertsona gutxi/batzuen artean lantzen dira gaiak.

Honen ostean pertsona hauek erabakiak ia-ia hartuta dituztela joaten dira bileretara eta haiek prestatu dutena planteatzen dute. Beste guztiek, gai horren inguruan ezer prestatu ez dutenez, ez dute erantzuteko gaitasun handirik. Gainera, kasu hauetan oso ohikoa da sukalde-lan hori zeinen artean egosi duten agerikoa ez egitea.

Bileraren osteko poteak, zer nolako eragina izan dezake erabakietan?

Horrela, gune informalen naturaltasun eta bat-batekotasunak gure onena azaleratu ahal duen moduan, gure alde ilunak (kontzienteak ez diren abantaila eta pribilegioak, besteen gaineko estereotipo baztertzaileak...) ere azaleratu ahal ditu, eta horrela gutxi batzuen lidergo edo hegemonia bertikala nagusitu daiteke.

Arriskuekin jarraituz, arau eta funtzionamendu-kodigoen ezagutza (formalak eta informalak, agerikoak eta inplizituak) aipatu behar ditugu, ezagutza hau taldeko kide guztien esku ez badago, botere desorekak sortzen baititu. Egitura informalak, agerikoa ez denez, errazago sortzen ditu funtzionatzeko

arau inplizituak, eta idatzita ez dauden arau edo kodigo horiek kontrolatzen dituztenek botere gehiago daukate.

Arauak eta informazioa ezagutzea botere faktoreak dira. Gune informaletako arauak ez dira "argiak" eta, ondorioz, desorekak sor daitezke

Halaber, idatzita ez dauden kodigo eta ezagutzak botere ezberdintasunak sortzeaz gain, lan-karga desorekak ere sortzen ditu. Honek pertsona asko frustratzea eta "erretzea" ekar dezake, eurek bakarrik bete dezakete-eta lan hori. Beraz, ezagutza partekatzea aberasgarria dugu bi zentzutan: guztiek eztabaidatu, aldatu eta jakin genezakeelako kodigo eta arauen inguruan; eta guztiok daukagulako lan ezberdinak burutzeko ezagutza eta gaitasuna, ez da pertsona batzuk egin dezaketen lana bakarrik.

Informazio eta ezagutza partekatzeko ezintasunak lan-karga desorekatuak eragin ditzake

Horregatik asko zaindu beharra dago funtzionatzeko arau eta kodigo horiek denok ezagutzea eta zalantzan jartzeko edo aldatzeko modukoak izatea. Baina horretarako funtzionatzeko arauak agerikoak egin eta, seguru asko, nonbaiten jaso beharko genituzkeen.

Hau guztia dela eta, taldeen egiturak agerikoak izan behar direla uste dugu, ez inplizituak. Eta erabakiak hartzeko modu edo arauak ezagunak, irekiak eta aldagarriak izatea hobesten dugu, ezagunak eta eztabaidatuak. Honek ez du zertan talde horren egitura informalarekin amaitu behar.

Izan ere, normalean ez da horrela gertatzen.

Egiturak agerikoak izatea komenigarria litzateke

Formala eta informala hausnartzen eta uztartzen

Gune eta egitura formalak eta informalak era akritikoan eta inertzia hutsagatik ez errepikatzeko, barne funtzionamenduaz eta egituraz hitz egiteko denbora hartzea garrantzitsua iruditzen zaigu. Horrela taldean edo erakundean duen eragina agerikoa izango da. Alabaina, askotan ez da horretarako denborarik topatzen (edo bilatzen), kolektiboak nagusiki kanpora begira eta egiteari bideratuta baitaude. Batzuetan, barrura begira eta gai hauen inguruan hitz egin behar dela aipatzerakoan erresistentziak edota nagikeriak sortzen dira.

Gainditu beharrekoak iruditzen zaizkigu. Antolatzeko eta funtzionatzeko moduak ebaluatu ahal izateko tarteak hartzea komenigarria dela uste dugu.

Gune formal eta informalen inguruko hausnarketa ezinbestekoa dugu

Askotan denboraz larri ibiltzen gara eta gauza asko hitz egin, ebatsi eta koordinatu egin behar ditugu, baina barne funtzionamenduaz hitz egiteari uko egiten badiogu kide bakoitza zerekin sentitzen den gustura eta zerekin ez jakiteari ere uko egiten diogu. Badirudi gune informaletan eta hurbilenekoekin errazago dela gai horien inguruan hitz egitea. Dena den, gune formaletan ere pertsona batek edo kolektiboak behar duenean, honen inguruan hitz egiteak kolektibo guztiaren kohesioa sendotu dezakeela uste dugu.

Laburbilduz, gure gogoeta honetan gune formalen funtzionamendu ageriko eta eztabaidatua hobesten dugu, bat-batekotasunak eta informaltasunak ager ditzakeen botere desoreka ez-agerikoak saihesteko. Beti ere, gehiegizko seriotasun, zurruntasun eta formalismoetan jauzi barik, eta gune zein dinamika informal eta erlaxatuei lekua eginez, elkar osagarriak egin ahal izateko.

Horri begira funtsezkoa iruditzen zaigu baliabide eta tresnak pentsatzea eta aktibatzea. Asanblada eta bileren dinamizazioari dagokionean, adibidez, onuragarria iruditzen zaigu asanbladen metodologia aurrez lantzea. Hau da, dinamizatzaileak nortzuk izango diren zehaztu eta metodologia proposamena aldez aurretik prestatzea eta proposatzea. Izan ere, asanblada modu espontaneo batean eginez gero, pertsona gutxi batzuen monopolizazioa eta hegemonia erraztu daiteke.

Bestalde, dinamizatzaileen zentralitatea saihesteko (debateak planteatzeko modua, denboraren kontrola, bileraren agintea edukitzea etab.) prestaketa eta dinamizazio-lanak txandaka burutzea dirudi planteamendurik egokiena.

Dena den, bilerak prestatzeko eta dinamizatzeko zeregina banatzerakoan eta horretarako rolak sortzerakoan, taldearen egoera, jende kopurua, momentuaren helburuak eta abar kontuan hartu behar ditugu. Izan ere, egun batetik bestera ezin dugu bilerak eta asanbladak nahiko modu espontaneoan egitetik den-dena oso dinamizatua egotera pasa. Edo, ohiko jarduerak eta ekimenak alde batera utzi, eta soilik gure barne funtzionamendua eta barne desorekak lantzera pasa; horrela eginez gero, barnera begirako kontuetan gelditzeko arriskua baitugu. Kontua oreka lortzea da, kanpora begirako

zereginak barrura begirako gogoetarekin uztartzea.

Esan dugunez, egitura formala egonda ere, beti dago egitura informalak sortzeko joera: laguntasun edo afinitatearen araberako harreman sare trinkoagoak edo, disponibilitatearen arabera, kolektiboaren aktibitateari denbora eta lan gehiago eskaini ahal dietenena, esate baterako. Hauen eragina ez da zertan negatiboa izan behar, naturala da harreman sare hauek sortzea eta egitura informala zein formala elkar-gurutzatzea. Bileraren osteko poteoan, adibidez, bileran atera ez diren hainbat gauza eztabaidatzen dira modu erlaxatuago baten eta, batzuetan, oso modu sortzaile eta interesgarrian. Baina informazioa eta kidetasun hori talde txiki horretara mugatzea gerta daiteke eta, konplizitate trinkoagoa sortzen den neurrian, gune itxiagoa eta mugatuagoa izateko joera hartzea. Hau da, nolabaiteko elitea sortzea. Kasu honetan egitura formalizatuak lagunduko liguke joera hori saihesten eta sormen eta konplizitate momentu horiek kide guztien artean partekatzen.

Informalitatean konplizitateak sortzen dira

Azken finean, gakoa, taldean gune formala zein informala modu kontzienteago batez lantzea litzateke eta bataz zein besteaz hitz egiteko beldurrik ez izatea. Jakinda gune formalak eta informalak partekatzen ditugula, biak zaindu eta ondo uztartu behar ditugu bata bestearen pizgarri izan daitezen.

gatazkak

Gai honetan begi bistakoa iruditzen zaigun baieztapen batetik abiatu gara: ekimen eta prozesu politiko interesgarri asko ahuldu egiten dira ez soilik kontu ideologiko, estrategiko, baliabidezko edo errepresiboengatik, baizik eta kideen arteko harremanetan sortzen diren arazoengatik. Hau da, faktore pertsonalak direla medio, kide jakin batzuen artean sortzen diren protagonismo, botere-borroka edo bestelako liskar edo gatazkengatik.

Kolektibo askoren amaieraren arrazoi nagusia kideen arteko gatazkak ditugu

Era berean, onartu beharreko zerbait dirudi beharrizan, interesa edo ikuspegi ezberdinak (eta batzuetan kontrajarriak) edukitzea giza harremanen berezko dimentsioa dela. Zentzu horretan, bizipen eta ibilbide ezberdinetako pertsonak osatzen ditugu erakundeak eta, ondorioz, ikuspuntu ezberdinak, ezadostasunak, diskordantziak eta gatazkak saihestea ezinezkoa da, existitzen dira eta existituko dira.

Gatazkak ekidinezinak eta errealitatea eraldatzeko aukera dira

Are gehiago, ezikusiarena egin beharrean edo handitzen eta usteltzen utzi beharrean (horrek dakarren min eta alferrikako energia-galerarekin), gure arteko ezadostasun eta gatazketan esku-hartzen eta modu onuragarrian bideratzen ikasi dezakegu. Gatazkak, aukera positiboak izan daitezke harreman pertsonalak eta prozesu politikoak norabide emantzipatzailean eraldatzeko. Jakina da gatazkak eraldaketa sozialen giltzarria direla, baina batzuetan eraldatu beharreko harreman eta errealitate horiek pentsatzen genuena baino hurbilago topatzen ditugu, edota espero ez genuen kideen artean.

Baina, zoritxarrez, gatazkei modu positibo eta kolektiboki onuragarrian heltzeko daukagun gaitasuna nahiko mugatua da, zer ikasi eta zer landu badaukagu. Atal honen sarreran aipatzen genuen moduan, normalean modu inprobisatuan aritzen gara egoera horien aurrean, eta behin baino gehiagotan borondate onez, baina asmatu ezinik. Ez-ulertzeengatik, ezadostasunagatik edo komunikazio eta koordinazio arazoengatik sortzen diren gatazketan esku-hartzen ikastea esaten dugunean, ondorengo kontu hauei erreferentzia egiten diogu:

Gatazkari heltzeko gaitasunak garatzea ezinbestekoa da

* Gatazkak, minetik eta higatze pertsonala zein kolektiboa sortzen duen

erreakzio eta emozio negatiboetatik bizi beharrean (amorrua, etsaitasuna, egiaren handiustea edo harrokeria, beldurra, gorrotoa,...), gure konpromiso militanteak bilatzen duen eraldaketa emantzipatzailerako aukera bezala bizitzea. Harreman libreagoak eta orekatuagoak sortzeko aukera bezala. Beste harreman eta errealitate osasuntsuagoak eraikitzen ikasteko aukera bezala.

* Gatazkaren konplexutasuna aztertzen ikastea, bere sakoneko arrazoiak eta iturburuak identifikatzen ikastea. Batzuetan bestelako arlo pertsonaletatik datozen min edo ezadostasunak talde eta militantzia politikora pasatzen ditugu, baita alderantziz ere, eta gatazkaren jatorria begi-bistatik galtzen dugu. Horregatik, gatazkak identifikatu, aztertu, konpartitu eta zehaztu egin behar dira taldea osasuntsu mantentzeko.

* Denontzako onuragarriak eta aberasgarriak izango diren aterabideak topatzen ikastea. Normalean gatazka bat dagoenean bestea deslegitimatu eta desgastatu nahi dugu; baina, guretzat eta kolektiboarentzat positiboa izango den aterabidea bilatu ahal izateko, nolabaiteko kooperazioa bilatu beharko dugu denon artean.

Zeri deituko diogu gatazka eta zeri liskarra?

Jakin badakigu edozein ezadostasunek ez duela zertan gatazka sortu behar, ikuspegi eta iritzi ezberdinak edukitzea gauza ona baita gaiak aniztasunetik eta modu osatuago batez eztabaidatu ahal izateko. Dibergentzia horiek modu egokian bideratzea lotuago egon daiteke akordioak, erabaki ez-baztertzaileak eta konpromiso bateratuak lortzeko dauzkagun jarrera (zurrunagoak edo malguagoak) eta mekanismoekin. Baita komunikazioa eta enpatia hobetzea, ez-ulertzeak argitzea eta konfiantza lantzearekin.

Badira talde kohesioa indartzen duten dibergentziak bideratzeko hainbat tresna

Baina, behin baino gehiagotan, ezadostasunen atzean maila pertsonalean oinarrizkoak diren beharrizan, interes edo balioen arteko talkak daude. Kontrajarrita dauden oinarrizko elementu horiek daudenean gatazka sortu eta enkistatu daiteke: kide bat edo batzuen beharrizanen satisfazioak beste kide batzuen beharrizanen satisfazioa eragozten du.

Askotan gatazkak arazo pertsonalengatik sortzen dira

Gatazka oinarrizko elementu horien arteko talka edo aurkakotasun bezala ulertzen dugu, beti ere hurbiltasun edo sinergia nahikoa lortu ez dugunean agertzen zaigun harremanaren alderdi bezala ulerturik. Gatazka, zentzu horretan, ez da egoera edo momentu puntuala baizik eta prozesu bat da; talka gertatu aurretik bere historia duen prozesua, eta talka gertatu ondoren ere bere bilakaera izango duena. Prozesu horretan esku-hartzen eta gatazka bideratzen asmatzen ez badugu, beste elementu batzuk gehituko dira: haserrea, in-komunikazioa, zalantzak, deskonfiantzak, beldurrak,...

Gatazkak prozesuak dira

Prozesu hori mesfidantzaren dinamikan finkatzen edo enkistatzen den neurrian, gatazka gero eta sakonago egiten zaigu eta, ondorioz, zailago izango dugu eraldaketarako aukera bezala bizitzea, jatorria identifikatzea edota kolektiboarentzat onuragarriak izango diren aterabideak mahai-gaineratzea.

Horrexegatik, gatazka modu osasuntsuan bideratzea ere prozesu moduan irudikatu beharko genuke (eta ez gatazka konponduko duen ekintza puntual moduan). Denbora zein lanketa espezifikoa beharko duen prozesua, eta berandu baino lehen abiatu beharrekoa. Zentzu horretan, beste gauza askotan bezala, ez dago errezeta magikorik. Talde-harreman eta gatazka bakoitzak bere gogoeta espezifikoa beharko du, baita irudimenez eta sormenez definitu beharreko esku-hartze kolektiboa ere.

Gatazkari heltzea ere prozesua da

Irabazteko lehiatzea ala konpontzeko kooperatzea?

Irabazle-galtzaile eskemak ez dirudi taldea indartzeko eta sendotzeko egokiena, bai ordea taldea eta bere proiektua ahultzeko. Izan ere, argudio-borroka edo lehia bihurtzen badugu eta borroka horretan garaipena bilatzera mugatzen bagara -hau da, funtsezkoena nik eta nireak irabaztea eta besteak galtzea bada (eraso-kontraeraso zurrunbiloan besteen posizioak ahuldu, deslegitimatu, higatu, baztertu, mespretxatu, kanporatu,...)- harremana begi-bistatik galtzen dugu eta kohesioa kaltetzeko edo galbidean ipintzeko hautua egiten dugu.

Gatazkari aurre egiteko lehiaren logikatik irten eta kooperazioan jardun

Horrexegatik, gatazkari aurre egiteko, kooperatzen ikastea funtsezko kontua izango dugu. Hau da, gatazkaren aurrean, taldea talde bezala eta proiektua proiektu bezala sendotzeko balio izango dituzten alternatiba ezberdinak elkarrekin asmatzea. Inor galdu barik denok irabazteko moduko alternatibak elkarrekin sortzea. Partekatzen dugun proiektua eta helburuen zaintza, eta horren inguruan eraiki dugun harreman politiko-pertsonalen zaintza begi-bistatik galdu gabe.

Horrela, ezinbestekoa dirudi bizipen, pertzepzio eta posizio ezberdinak askatasunez adierazteko eta lasaitasunez entzuteko behar diren momentu eta modu erraztatzaileak sortzea. Eta, horrekin batera, denon indarra eta sormena erabiltzea talkan edo asegabe dauden beharrizan edo interesak zehatz identifikatzeko, eta kide ezberdinen beharrizan edo interes horiek asebetetzeko moduko akordioak irudikatzea. Izan ere, akordioak sortzeko prozesu horretan, alde guztiak konturatu behar baitira beraientzat ere pertsonalki zein politikoki hobe dela aterabide adostua, akordiorik eza baino. Beti ere, elkarrekin jarraitu nahi izanez gero, beharrizanak edo interesak guztiz bateraezinak kontsideratuz gero, beti egongo baita zabalik hausturaren aukera.

Akordioak bilatzea komenigarria da taldekide guztiak integratuta sentitu daitezen

Gatazkak lantzeko prozesuak.

Gatazka modu onuragarrian bideratzeko prozesu bezala ulertzea komeni dela aipatu dugu. Izan ere, gatazka bere larritasun eta gordintasunean azaldu aurretik, martxan zegoen harremanen prozesua eta, hausturarik ezean, ondoren ere harreman prozesu horrek bere bidea egingo du. Gatazka, beraz, harreman-prozesu horren baitan dago.

Gauzak horrela, gatazkei heltzeko beharrezkoak diren gaitasun eta estrategia batzuk aldiro-aldiro lantzea kolektiboaren barne funtzionamenduan. Eta, horrela, oinarri batzuk sendotzen joatea edozein gatazkari, finkatze eta hondatze joera hartu aurretik, lehenbailehen eta modu kohesionatuan heldu ahal izateko. Testu honetan, beraz, gatazkak sortu eta finkatu aurretik zaindu eta landu behar diren talde-gaitasun batzuk aipatuko ditugu: elkarren onarpenezko giroa eta joan-etorriko komunikazioa. Aurrerago, testu hauekin batera garatuko ditugun dinamika-bilduman, gatazketan esku-hartzeko tresna batzuk ere lantzeko asmoa dugu.

Elkarren onarpena: sentipen ezberdinak partekatuz konfiantza-orubea zaintzea.

Abiapuntu moduan oinarri-oinarrizkoa dirudi **elkarren onarpen, konfiantza eta errespetuzko giroa** zaintzea. Hau da, elkar-ulertzeko eta elkarlanerako funtsezkoak diren sentimenduak eta predisposizioak lantzea. Beste modu batez esanda, taldeak talde bezala bere harremanen kalitateari erreparatzea eta zaintzea: debatitzeko moduak, erabakiak hartzeko moduak, ezadostasunak bideratzeko moduak, botere-asimetriak kudeatzeko moduak (sexu-genero, adina, disponibilitatea, esperientzia, abilidadeak,...).

Azken finean, elkarlanaren eta konpromiso kolektiboaren gakoak funtzionatzeko giro atsegin eta motibagarrian oinarritzen dira, kide guztiak gustura egoteko moduko harreman politiko-pertsonalen zaintzan, alegia. Hau da, denok hitz egiteko aukera berdinak edukitzea; guztiei arreta eta kalitate berdinarekin entzutea; bakoitza bere erritmo eta estiloan ekarpenak egiteko aukera berdinak izatea; ekarpena egiten dugunean gainerakoek ekarpen garrantzitsua dela sentiaraztea; erabaki prozesuan kontuan hartzen dela sentitzea, etab... Horrela, guzti horrekin, gutako bakoitza den moduan onartua eta maitatua sentituko gara, eta hortik elkarlan emankorra eraikitzeko behar diren konfiantzak, konplizitateak eta adostasunak josteko aukera izango dugu.

Taldean giro ona izateko guztion izaerak eta sentimentuak kontuan hartu eta zaindu beharko genituzke

Zentzu horretan, kolektiboaren kohesioa lantzeko eta gatazkak bideratzeko, norbera taldean zelan sentitzen den agertzea eta elkarri komunikatzea ezinbestekoa dugu. Baina gai honetan zailtasun nabarmenak ditugu, ez baikaude horretarako prestatuak (are gutxiago gizonezkoen kasuan): ez digute erakutsi sentimenduak eta emozioak identifikatzen, agertzen eta bideratzen. Baina, zaila egiten zaigun arren, jakin badakigu pentsatzen duguna edota egiten duguna bezain garrantzitsua badela sentitzen dugun hori.

Kolektiboen funtzionamenduan sentimenduak txertatzeko eta lantzeko zailtasunak ditugu.

Gure pailazoek zabaldu duten bezala, "Sentitu, Pentsatu eta Ekin". Talde-lanean zer sentitzen ari garen kontutan hartzea ezinbestekoa dirudi frustrazioa eta indar-galera (pertsonala eta kolektiboa) ekiditeko. Horrexegatik,

gatazkek blokeatu ez gaitzaten, funtsezkoa dirudi taldean edo erakundean sentipenak partekatzea eta nolabaiteko gardentasun emozionala lantzea. Eta, horrela, konfiantza-orubearen sendotasuna zaintzea.

Sentitu, pentsatu eta ekin! Militantzian ere multidimensionalak gara

Izan ere, zenbat eta gehiago agertu norberaren pozak eta ilusioak, zein norberaren ahuldadeak, zalantzak eta beldurrak, orduan eta konfiantza gehiago sortuko dugu gure artean. Zentzu horretan, gure esku dago konfiantza-orube hori kolektiboki zaintzea. Eta irekiera emozionala elementu giltzarria dirudi gustura egoteko moduko giro erakargarria sortzeko eta kideen arteko harremanetan sortzen diren gatazkak bideratzeko.

Beraz, talde eta egitura sendoa mantentzeko eta gatazkak prebenitzeko, komenigarria dirudi urtean zehar momentu eta espazio egokiak bilatzea taldeak kolektiboki "pentsatzen eta egiten duguna" aztertu eta ebaluatzeko. Baita egiten duguna nola egiten dugun eta dinamika horretan gure kolektiboko kideekin nola sentitzen garen aztertzeko ere.

Azken finean, edozein kolektibotan garrantzitsua den formazio hori tarteka emozioen esparrua lantzera bideratu beharko genuke, gure arteko harremanetan sortzen diren sentipenak eta emozioak identifikatzen eta agertzen lagungarria izango delakoan. Sentipen horiek funtsezkoak baitira gure eguneroko harreman politiko-pertsonaletan eta erakundearen barne kohesio eta funtzionamenduan.

Formazio emozionalari ere tartea egin beharko genioke

Horrela, erronka polita iruditzen zaigu gai hauek sortzen duten erresistentziak gainditu, euren garrantzi politikoaz jabetu eta, irekiera/gardentasun emozionaletik, elkarren ezagutza, onarpena eta konfiantza-orube sendoa eraikitzea eta zaintzea.

Joan-etorriko komunikazioa

Komunikazioa lantzea beste erreferentzia garrantzitsua izango dugu gatazkak prebenitzeko orduan, ez-ulertzeak eta komunikazio zailtasunak gatazka askoren iturburu baitira. Horrexegatik hitz egiten ari garenean esan nahi duguna besteak ondo ulertzen ari direla ziurtatzea funtsezkoa dugu. Izan ere, guztiok komunikatzeko kodigo berdinak ez dauzkagunez, funtsezkoa dugu

alde batetik aktiboki entzutea eta gure interpretazioan edo iritzian aurreratu gabe, entzuten ari garena modu egokian ulertzen ari garela bestearekin kontrastatzea. Eta, alderantzizko norabidean ere, esan nahi duguna eta besteek ulertzen dutenaren artean alde handia ez dagoela ziurtatzea.

Gatazka askoren oinarrian ez-ulertzeak daude

Komunikatzea besteekin zerbait komunean jartzea da; beraz, zerbait esatea komunikazioaren joaneko alderdia da soilik. Esan nahi dudana besteak jaso duela baieztatzea, besteak esaten duena arretaz entzutea, eta esan nahi duena jaso dudala baieztatzea, joan-etorriko komunikazio osoa litzateke.

Hain zuzen ere, entzutea ez da soilik esandakoari adi egotea; modu aktiboan eta enpatikoan entzutea norberaren pentsamendua gelditzea eta beste pertsona transmititzen ari dena ulertzeko ahalegina egitean datza. Ahalegin horretan bestea ipintzen dugu erdigunean, eta ez entzuten ari garen horri buruz inguruan daukagun iritzia edo interpretazioa (aurre-iritziak, distortsioak,...). Erdigunean bere hitzak eta adierazten duten erreferentzia-mundua, interpretatu gabe edo hitzak aldatu gabe, etiketatu edo epaitu gabe. Eta, horrela, nire txandan berak esandakoari erreferentzia egiten diodanean identifikatuta eta ulertuta sentitu behar da.

Entzute aktibo eta enpatikoa: bestea erdigunean ipini

Entzutea bada ere besteari sentiaraztea esaten duena inportatzen zaizula (begirada, buru-keinuak, gorputz-jarrera, haria jarraitzen duzula egiaztatzeko galderatxoak,...). Izan ere, hitzezko komunikazioaz gain, hitzik gabeko begirada, keinu eta gorputz-jarrera horiek oso adierazgarriak baitira. Hitzez zerbait adierazten badugu eta gorputzarekin horrekin bat ez datorren zer edozer, konfiantza eta sinesgarritasuna galtzen dugu.

Hitza eta gorputz-komunikazioa bat etortzearen garrantzia

Horretxegatik, kalitatezko komunikazioa eta entzuketa zaintzea, eta norberaren zein besteen komunikatzeko kodigoak ezagutzea eta onartzea, beste alderdi garrantzitsuak ditugu gatazken prebentzioan eta lanketa prozesuetan.

Horretarako, komunikazioaren alderdi horiei erreparatzea eta elkarrekin hausnartzea komeni dela pentsatzen dugu: nolakoa da gure arteko

entzuketaren kalitatea? Besteek esaten dutena beste modu batez interpretatzeko joera daukagu? Eta adierazpena, modu zuzen eta argian esaten dugu benetan esan nahi duguna? Eta horretarako beharrezkoak diren komunikazio-baldintzak zaintzen ditugu?

Gatazken lanketarako tresnak

Goian aipatu bezala, gatazketan esku-hartzeko tresnak lantzeko asmoa ere badugu. Ondorengo urrats hauek lagunduko dituzten tresnak, hain zuzen:

* Auzia eta pertsonak bereiztea.

* Kalitatezko komunikazioa lortzeko baldintzak sortzea.

* Bakoitzaren pertzepzioak eta sentipenak agertzea, alderdi arrazionala zein emozionala.

* Gatazkaren sakoneko sustraiak identifikatzea: alde bakoitzean asegabe dauden beharrizanak, balioak, beldurrak.

* Bideratu beharreko arazoen zerrenda eta eskura ditugun elementu lagungarrien identifikazioa elkarrekin egitea.

* Denontzako onuragarriak izango diren alternatiba sortzaileak, eta horietatik eratortzen diren adostasun edo akordio berriak, elkarrekin eraikitzea.

Helburua litzateke, azken finean, alde guztien interesak eta beharrizanak kontuan izango dituzten aterabide alternatiboak irudimenez sortzea. Eta, horren bitartez, gatazka, ikasbide bezala bizitzeko eta harreman orekatuagoak sortzeko aukera bezala profitatzea. Arestian aipatu dugun bezala, gure konpromiso militanteak bilatzen duen eraldaketa emantzipatzailerako aukera bezala bizitzea.

barne horizontaltasuna eta informazioa eta komunikazio teknologiak

Informazio eta komunikaziorako erabiltzen ditugun teknologiak barruraino sartu dira gure bizitzan. Informazioa eskuratzeko, zabaltzeko eta gure bizitza antolatzeko erabiltzen hasi gara gutariko asko azken hamarkada honetan. Hurrengo belaunaldietan ere, joera hau mantenduko dela dirudi.

Norbanako gisa egiten dugun erabileraz harago, Herri Mugimenduetako kolektibo eta talde ezberdinen jardunean ere eguneroko tresna bihurtu ditugu. Teknologia hauei bide egitea erabaki da askotan, baina gai honek hausnarketa pausatuagoa eta sakonagoa eskatzen duelakoan gaude. Edonola ere, ohitzen hasi gara gure kolektiboen bileretako aktak posta elektronikoz jasotzen, edo hainbat ekimen eta bilera-deialdien zabalpena sare sozialetara (twitter edo facebook-era) egiten. Esan bezala, ordea, askotan teknologia hauen erabilera era akritikoan onartu dugu[8].

Erritmo eta ohitura desberdinak egon daitezke komunikazio bideetan

Teknologia hauek, edozein tresna bezala, dependentzia sortu dezakete haien erabilera ohikoa (ohitura) bihurtzen den momentutik: dependentzia materiala eta "erabilkortasunaren" dependentzia dira nabarmenenak. Subiranotasun teknologikoaren bidea luzea bada ere, orain da garaia erabilkortasunean positiboki eragiteko. Baina horretarako geuk sortu behar ditugu gure beharrizanen araberako softwareak (programak). Botere hierarkiak mantentzeko balio dezaketen modu berean, talde eta kolektiboen barne horizontaltasunera hurbiltzeko balio dezaketelako. Kontrol sozialerako datu baseak loditzeko eta azterketa estatistikoak egiteko balio dezaketen moduan, horizontaltasuna apurtzen duten joerak identifikatzeko eta hauen eraginaren ideia emateko balio digutelako. Baita erabakiak hartu aurretik informazioa lantzen eta erabakiak hartzeko laguntzeko tresnak baliagarriak ere.

IKTen mugak eta aukerak kideen hurbilpenari begira

Argi izan behar dugu, gaur egunean informatikaren erabilera oso zabaldua badagoen arren, ez direla talde guztietan berdin balioko duten tresnak. Talde eta kideen baliabideek, geruza desberdinetako ohiturek eta helburuek baldintzatzen baitute hauen erabilera.

Elkarte edo asanblada batean tresna berri bat erabiltzen hasteko ondorengo pausuak eman beharko liratekeela ulertzen dugu.

8. Web 2.0 delakoaren garapenarekin batera, sare sozialak botere-gune garrantzitsua bilakatu dira. Askatasuna ekarriko ei ziguten, elkar ekintzarako aukera, baina aldi berean enpresa eta erakundeen datu baseak loditzeko balio izan dute, kontrol sozialerako eta marketing pertsonalizaturako erraztasunak emanez. Hala ere, azken urte hauetan zenbait alternatiba aske, seguru eta sendo garatu dira, hor ditugu esaterako N-1 (https://n-1.cc/), Diaspora* (https://joindiaspora.com/) edo kolektibo sozialen lana errazteko sorturiko Crabgrass (http://crabgrass.riseuplabs.org/) plataformak.

1. Pausua: Denok daukagu tresna hori erabiltzeko aukera?

* Aukera denok izatekotan, hurrengo pausura pasatu.

* Ez izatekotan, ez daukatenek zer dioten eta erabiltzen hasten bada nola sentituko diren entzun.

* Kanpo komunikaziorako tresna bezala erabiltzea merezi duen hausnartu.

2. Pausua: Arriskuak eta aukerak identifikatu eta aztertu

* Desorekak eta orekak sortzen dituzten faktoreak.

3. Pausua: Zertarako erabiliko dugun definitu eta hori horrela izateko zer egingo dugun zehaztu.

4. Pausua: Tresnaren erabilerarako protokoloa zehaztu.

5. Pausua: Noiz behinka, tresna guztiekin bezala, tresnaren inguruko hausnarketa egitea.

asanbladak eta bilerak

Jada azaldu dugunez, prozesu honen barruan hainbat saio eta tailer egin ditugu. Hauetako batean, bertaratu zirenei horizontaltasunaz zer ulertzen zuten galdetzera ausartu ginen. Erantzunen artean, batetik botere ezarekin lotu zen edo harreman orekatu eta berdintzaileekin. Bestetik asanblada edo asanblearismoarekin lotu zen horizontaltasuna. Baina, asanbladan biltzeak berak horizontaltasuna eta harreman berdintzaileak dakartza nahitaez? Edo hori pentsatzeak ezkutatzen dizkigu botere harremanak eta bertikaltasuna?

Atal honetan, asanblada eta bileretan zein botere harreman, rol edo gatazka mota sortzen diren hausnartuko dugu eta hauek saihestu, baliatu eta ekiditeko pista batzuez jardungo dugu. Zentzu honetan, arestian komentatutako hainbat gauza berreskuratuko ditugu bileretan nola gauzatzen diren ikusteko. Era berean, hainbat gomendio edo proposamen praktiko aterako ditugun heinean, tresna eta dinamiken atalera hurbiltzen hasiko gara.

Asanbladak eta bilerak. Bi hitz gauza bera izendatzeko, ala ezberdinak dira?

Ezertan hasi aurretik, asanblada eta bilera kontzeptuei helduko diegu. Erabakigune biak, oso lotuta ikusten ditugu; are gehiago, askotan termino bat edo bestea erabiltzen dugu biltzeko eredu berdinari erreferentzia egiteko. Baina, berdinak al dira bilerak eta asanbladak? Zer ulertzen dugu asanblada diogunean, eta zer bilera?

Hiztegien arabera, asanblada hitza euskarazko "batzarra" edo "biltzarra" hitzen parekoa dugu. Bilerak (edo bilkurak) erdaraz "reunión" edo "réunion" diogunari deritzo. Esanahiari dagokionean, pertsona multzo bat gai batzuen inguruan hitz egiteko elkartzen den guneari (eztabaidatzeko, erabakiak hartzeko, lan egiteko, edo dena delakorako) bilera deritzogu. Asanblada hitzak ordea, bilera berezi batzuei egiten die erreferentzia: erakunde, kolektibo edo talde baten kide guztiak biltzen direnean erabiltzen da hitz hau. Dena den, beste kasu batzuetarako ere erabiltzen da asanblada hitza, herri batean gai baten inguruan informatzeko "asanblada informatibo" batera deitzen dugunean, adibidez. Baita, kolektibo, plataforma eta norbanako ezberdinak, bilgune berdin batean biltzen diren eremuari ere.

Asanblada eta bilerak bide berdinean bi erabakigune ezberdin

Hala ere, asanblada diogunean, biltzeko ereduan ipintzen dugu arreta. Hau da, asanbladan biltzeak kide guztiak elkartzea (edo behintzat kide guztiak

parte hartzera deituta izatea) esan nahi du, kide guztien iritzi, nahi eta ekarpenak jasotzeko asmoz.

Nolanahi ere, asanblada bera ez da helburua, ezta bitartekorik perfektuena ere; asanbladak helburu eta arlo ezberdinetan erabiltzen baitira, hots, herri mugimenduetan asanblearismoak izan dezakeen esangura eta beste arlo batzuetan ematen diotena (enpresa, kooperatiba, banku edo bestelako elkarteak) ez da berdina.

Esan bezala, asanbladen funts nagusia taldearen bueltan kokatzen diren eztabaida ezberdinak garatzea, kide guztien iritziak elkartrukatzea eta erabakiak hartzea izan ohi da. Eta kasu askotan, eztabaida erabakiorrak izateko, helburuak definitzeko edo kolektiborako garrantzitsuak diren kontuen inguruan hitz egiteko gunea izaten da. Bileretan aldiz, asanbladen arteko lana aurreratzeko edo asanbladatik kanpo kudeatu behar diren kontuak aurrera eramateko biltzen gara. Hau da, gauza batzuetarako kide guztiak egotea ez da beharrezkoa, ezta askotan eraginkorrena ere.

Biltze eredua eta metodologia: dinamizaziorako rol batzuk

Horizontaltasunari begira, askotan asanblada biltzeko eredu ideial gisan ulertu izan dugu, baina, perfekzioa alde batera utzita, honek dauzkan mugak, abantailak eta hobetu beharrekoak aztertzea da gure erronka. Asanblada eta bilerak nola kudeatzen ditugun eta zertarako erabiltzen ditugun birpentsatu beharko litzateke, eraginkortasunaren ideiari eta lan egiteko moduei beste buelta bat emanaz. Hau da, asanbladaren inguruan hausnartzen dugunean, asanbladak zertarako nahi ditugun eta hauen helburuak zeintzuk diren galdetu behar diogu gure buruari. Orain, asanbladen eraginkortasunari helduko diogu, eta honekin batera, asanbladaren metodologiari.

Asanblada formatuak ez dakar berez horizontaltasuna

Asanblada bitarteko eta baliabidea izaki, asanbladaren metodologiaz hausnartzea komenigarria litzateke. Asanbladen eraginkortasunaz hitz egiten dugunean, kanpora begirako lorpen eta emaitzei erreferentzia egiteaz gain, barne funtzionamenduaz ere ari gara. Horretan trebatzea, gai hauen gaineko eztabaida gorpuztu eta etengabeko perspektiba bat garatzea ez da eta alperreko lana.

Barne funtzionamenduaren etengabeko perspektiba garatuz

Talde eta kolektiboetan bilerak aurrez prestatu eta moderatzeko joera nabarmentzen dela esan genezake eta poliki-poliki gure parte-hartzeko ohiturak aldatzen doazela. Baina askotan egiten dugun galdera da, nola antolatu behar gara metodologia hori parte-hartzailea izan dadin? Eskura dauden baliabideak modu egokian erabiltzea komeni zaigu, espero diren bidea eta emaitza denen onurarako izan daitezen eta kide guztiak dinamika baten txertatu eta parte-hartzea eta antolaketa erraztu dadin.

Izan ere, herri-mugimenduan dihardugunok askotan bizi izan dugu bilera batean ezer aurreratu ez dugunaren, helburuei ez erantzutearen edota denbora nahikoa ez izatearen sentsazioa. Gaiari behar bezala heldu beharrean, hurrengo baterako uztea izaten da ondorioetako bat. Hala, taldearengan dugun konfiantza, motibazioa eta gogoa gutxitzen da, eta taldearen beraren animoak behera egiten du. Egoera hauen atzean mila arrazoi egon daitezke, baina hauetako bat metodologia edo prestaketa falta izaten da. Honez gain, hainbat gatazka, arazo edo gaizki-ulertu kudeatzeko baliabideak eta tresnen beharra ere izaten dugu.

Hausnarketarako tresna egokiak erabil daitezke

Asanbladaren metodologia adosterako orduan, kide batzuek dinamizazio lana burutzeak lan kolektiboen garapen eraginkorra eta egokia erraztu dezake. Askotan erreferentzia teknikoen gabeziak arazo asko dakartza, baita bilera eta asanbladak ez parte-hartzaile eta astunak bihurtzea ere. Horretarako, hona hemen gure jardunaren laguntzaile eta bitartekari moduan rol batzuen banaketak:

ROLAK	ZEREGINAK	ARRISKUAK	ABANTAILAK
Dinamizatzail ea(k)	-Txandakakoa izatea - Puntu klabeak enfokatzea. -Akordioak lortzen laguntzea. -Gatazketan bitartekari lanak egitea. -Parte-hartzea bultzatuko duten dinamika ezberdinak dinamizatzea	Botere-gune eta erabakigune bihurtzea.	-Pertsona berdinak etengabe hitz egitea saihestea. -Jarrera dominanteak ikustaraztea.
Giro behatzailea	Asanblada edo bilerako kideen sentimenduei arreta eskaintzea. Gatazken aurrean giroa lasaitu eta tresna egokiak martxan jartzea.	-Behatzaileak eztabaidaren haria galtzea. -Gehiegizko dinamizazioa eta naturaltasuna alde batera uztea	-Gaien arteko oreka mantentzea. -Gai ordena beteko dela ziurtatzea.
Ordulari behatzailea	Gai bakoitzari zenbat denbora eskaintzen zaion kontrolatzea.	-Behatzaileak eztabaidaren haria galtzea. -Gehiegizko dinamizazioa eta naturaltasuna alde batera uztea	-Gaien arteko oreka mantentzea. -Gai ordena beteko dela ziurtatzea.
Aktalaria(k)	Akta jaso: erabaki, ekintza, konpromiso, data eta beste datu garrantzitsuak. Koaderno edo libreta batean biltzea komenigarria da.	Aktalariak eztabaidaren haria galtzea	Asanblada modu antolatu eta egokian aurrera eramatea, erritmoa ematea

Iturria: Colectivo La Tortuga. Taller de asamblearismo, facilitación y consenso

Taula honetan lagungarriak izan daitezkeen hainbat rol aipatu ditugu, eta bere neurrian lagundu diezaguketen arren arriskuez ere jabetu behar gara. Zentzu honetan, arau eta rol hauek egokitzen zurrun jokatu dezakegun arren, izaera malgua izan behar dute. Hau da, tentuz aritu behar gara metodologiaren prestaketan edo dinamizazioan jardungo dutenek zentralitatea eta autoritatea bereganatu ez dezaten. Era berean, metodologiaren gaineko ardura hauek txandakakoak izan behar dute, guztiak gaitasun horren jabe izan daitezen eta horrek dakarren boterea orekatua izan dadin. Halaber, asanbladen freskotasuna ez badugu galdu nahi, gidaritza eta inprobisazioaren artean oreka bilatu behar dugu. Hona hemen bileren dinamizazioaren arrisku eta kontuan hartu beharreko hainbat kontu:

Rolak eta dinamikak malgutasunez erabili behar ditugu

* Dinamizatzaileak behar baino zentralitate eta autoritate gehiago bereganatzen badu, bilera manipulatu dezake. Bere iritzira gerturatzen diren pertsonei hitza emanez, gaiak interesen arabera moldatuz, eztabaidak bideratuz edota komeni zaionean moztuz. Dinamizazioak ez du bidea markatu behar, baizik eta kide guztiek arazoak eta gaiak uler ditzaten lagundu behar du, eztabaidaren jabe izan daitezen. Nolanahi ere, ez du halabeharrez dinamizatzaileak paper hori osorik bete behar, laguntzaileak ere izan ditzake.

* Asanbladak izaera espontaneoa eta freskoa galdu ez dezan post-it-ek eta aktalariak malgutasun bat izan behar dute, asanbladaren berezko erritmoa baldintzatu gabe.

* Pertsona batek aktalari/dinamizatzaile figura hori hartzen duen arren, taldeak berak hartutako erabaki bat dela esan beharko genuke. Rol hori jokatzen duen pertsonak hitza eman, denbora zaindu edota bileraren helburuei begira bilera gida dezake, taldeak modu eraginkorrean jardun dezan.

* Taldearen kopuruaren arabera ere, rol kopurua mugatu behar dugu. Izan ere, 3 edo 4 pertsona batu bagara batzar batean, bakoitzak rol bat hartzea lagungarri baino oztopo bat izango litzateke. Askotan talde txiki hauetan malguago eta askeago jokatzeko aukera izan genezake. Baina, 30-40 pertsonako batzar batean, dinamizazioan lagunduko luketen, eta metodologiari arreta eskainiko dion taldetxo bat osatzea komenigarria litzateke.

* Taldearen izaeraren arabera, lan egiteko moduak eraldatzeko garaian mugak topa ditzakegu. Lagungarri izan daitezkeen moduan, taldearen jarduna ere oztopatu dezakete, baina proba egitea ez da alferrikako lana!

Formalki dinamizaziorik gabe, ez-ageriko rol batzuk

Egituren atalean azaldu dugun moduan, formalitatea eta informaltasunaz hausnartzea komenigarria litzateke metodologiari eta antolaketari dagokionean ere. Formalismoak zaindu edo ez, inplizituki azaltzen diren figurak eta elementuak azaltzen zaizkigu bilera orotan, eta horien gaineko ezberdintasunez jabetzea beharrezkoa zaigu. Izan ere, egitura kapitalista eta autoritarioak eta hauen baloreak oso barneratuta ditugun lez, bilerak dinamizatzeko, aipatutako rolez gain, badira boterea modu desorekatuan bereganatzera daramaten rol informalak edo inplizituak.

Hau da, asanblada batean dinamizatzailea eta aktalaria izan ohi dira asanbladaren beraren gidaritzan parte-hartzen duten rol adostuak. Baina hainbat rol eta egitura formal adosten baditugu ere, badira kideek ontzat hartzen eta legitimatzen dituzten beste ezkutuko rol batzuk, hain agerikoak eta idatziak ez direnak. Arrazoi ezberdinengatik, gaitasun bat edo beste bat izateagatik, edo interesa edo iniziatiba izateagatik momentu batzuetan pertsona batzuen ahotsa etengabe entzuten dugu. Eta euren iritzia ezinbestekoa bihurtzen da, euren rola edo funtzioa jasota ez dagoen arren. Horri horizontaltasunari begirako ondorioengatik ezinbesteko arreta eskaini behar diogu.

Eskema honetan argi irudikatzen da badirela dinamizazio helburuetatik haratago asanblada gidatzen duten beste elementu batzuk. Gaitasun edo abantaila hauek egotea onuragarria izan daiteke, baina identifikatu behar ditugu desorekak eta gatazkak ekidin ahal izateko:

Kolektibo guztietan desorekak sortzen dituzten ezinbesteko figura edo rolak daude

Zereginak: kideen gaitasunak eta abantailak	Sortzen diren desorekak.	Hauek orekatzeko ideia batzuk talde mailan zein maila pertsonalean	Gaitasun hauek ez dituztenek nola aurre egin egoerari
Iniziatiba izatea: erreakziorako gaitasuna, ideia eta proposamenen iniziatiba hartzea	Kide batek gaitasun hau daukanean taldetik tira egiten du, energia ematen dio.	-Ez egin proposamenak sistematikoki, akatsak erakustea, exijentzia gutxiago eskatzea, -Besteengan konfiantza izatea, zu barik dena gaizki irtengo dela pentsatzeari uko egitea	Zure buruarekiko konfiantza hartzea, iniziatiba zureganatzea, pertsona bakar baten energia/ideia/ potentzian babesa izateari uko egitea
Informazioa bereganatzea: Iniziatiba hartzeko tresna beharrezkoa	Kolektibo batean beharrezko informazio guztia kide bakar batek duenean, pertsona hori ezinbestekoa bihurtzen da.	Informazioa (ahozkoa zein idatzizkoa) transmititzea. Informazioa eskuragarri dagoela bermatzea.	Informazioaz baliatzea. Menpekotasun jarreretan ez erortzea.
Konpetentziak bereganatzea: ezagutza teknikoak	Pertsona batek beharrezko konpetentziak dituenean kolektiboarentzat, pertsona espezializatu eta ezinbestekoa bihurtzen da.	Ezagutza teknikoen eta taldeko teknikoen zerrenda egitea. Konpetentzia horiek transmititzea. Ez dakitenak eta galdetzen dutenak ez gutxiestea.	Konpetentzia propioak garatzeko gogoa izatea. Konpetentzia hauen transmisioa eskatzea.

Presente egotea espazio/esparru guztietan: fisikoki edo telematikoki	Pertsona batek bereganatzen duen gaitasuna, beti presente egotea, ikusgarri egotea. Xehetasun guztiak ezagutu eta gestionatzen daki. Gune informalak ere erabakigune bihurtzea	Oporrak hartzea, urruntzea, berandu iristea,… Munduan abentura kolektiboaz gain beste gauza batzuk daudela ohartzea.	"Ezinbesteko pertsona" edo "inprescinble"-a etortzen ez bada ere, bilkurara bertaratzea.
Hitz egiteko eta adierazteko gaitasuna izatea	Asko hitz egiten duen pertsona, ez du besteena entzuten, eta besteak mozten ditu	Isiltzen eta entzuten ikasi, isiluneak uzten, erantzun aurretik tarteak utziz	Hitza hartzen ikasi, mozten zaituztenean defenditzen ikasi, isiluneetan hitza hartzen ikasi
Koordinazio gaitasuna izatea:	Data garrantzitsuak gogorarazteaz arduratzen den pertsona, bilerak deitzeaz arduratzen den pertsona, egunerokotasuna eraman eta proposamenak planteatzen dituena	Rol horretan ez gelditzea. Egoeraren ikuspegi global bat konpartitzen saiatzea	Talde lanaren ikuspegi globala eskuratzea eta rol eroso horretan ez gelditzea.

Iturria: Egile ezezaguna. Como deshacerse de lxs jefxs

Azken hauek modu inkontzientean ematen dira normalean, eta esan genezake dinamizazio egoki baten bitartez agerian uzten direla desberdintasunok. Botere desoreka eta hainbestetan ateratzen diren perfil hauen gaineko hausnarketa kolektiboa zein pertsonala egitea komeni izaten da aldizka, horretarako modu eta momentu egokiak aukeratuta.

Horrelako kasuetan, boterea bereganatu duten pertsona hauek ez dute maila pertsonalean gaizki hartu behar, ezta besteek euren kontra jarri ere. Gauden gizartean gaudela onartuta, horrelakoak sortzen ditugula ere onartu behar dugu, edozein eraldaketarako lehenengo pausua hausnarketa eta autokritika baita. Ondoren, transmisio eta prozesu kolektibo baten gisan ulertu behar dugun eran, botere desoreka hauek orekatzen aritu beharko gara. Horretarako, taldeari eta norberari on egingo dioten ezagutzak transmititzeko borondatea azaldu behar dute boterea bereganatu dutenek, bestela oso zaila izango da bide horretan jartzea.

Botere desoreken gaineko hausnarketa eta ezagutzak transmititzeko borondatea

Ildo horretan, jakintza eta gaitasun ezberdin guztien truke eta kolektibizaziorako tresnak eta borondatea izan behar dugu, baina kasu batzuetan konpetentzia ezberdinen espezializazioak ere eraginkortasunari begira on egin diezaioke. Taldeak berak baloratu behar du, mugimendu eta kolektibo bakoitza mundu bat baita. Edozein kasutan, horrek ekar ditzakeen desoreka edo botere ezberdintasunez kontziente izan behar gara, hauek gutxitzeko; era berean, ezin da gauza finkoa izan, aldika berrikusten duguna baizik.

Kontsentsua, akordioa eta erabaki ez baztertzaileak

Erabakiak nola hartu izan ohi da kolektibo ezberdinek euren buruari egin diezaioketen galdera garrantzitsuenetako bat, erantzunak berak taldearen izaera baldintzatzen baitu. Dinamizatzaile bat arituko da informazioa idazten? Beste bitartekari bat egongo da akordio bat lortzeko? Eta giroa behatzen zein egongo da? Erabakiak kontsentsu bidez edo bozketa bidez hartuko ditugu? Bozketarik onartuko al dugu?

Metodologia adosteaz gain, talde-erabakiak hartzeko moduen inguruko gogoetan sakontzeak berebiziko garrantzia dauka. Bidea bera gatazkatsua eta korapilatsua izan daitekeen arren, prozesuari berari garrantzia eman behar diogu talde giro osasuntsua izan nahi badugu. Eta bide horretan, erabakiak taldean hartzeak, deszentralizazio ariketa bat suposatu beharko luke, baita

kideen ahalduntzea bera ere. Taldearen erritmo eta praktikak aldatzeaz gain, norberaren kokapen eta jarreren auto-behaketa egitea ere suposatzen du.

Erabaki bat hartzerako orduan, antolaketa asanblearioetan bozketa ez da izaten partaidetzari eta asanbladaren osasunari begira erabakirik egokiena. Talde-erabakiak modu orekatuago batean hartzeko hiru era hauek kontutan edukitzea komenigarria litzateke:

*** Aho batez:** Iritzi batean guztiak ados jarri badira, erabaki hori "aho batez" hartu dela esan dezakegu. Normalean gai ez gatazkatsuetan dugun aukera.

*** Kontsentsua:** Guztion adostasuna eskatzen du eta normalean blokeoa sortzen ez duten gaietan gauzatzen da. Askotan ekintza edo proposamenak ez dira aurrera ateratzen erabakiak aho batez onartzeko zain egoten garelako. Iritzi eta kontrapuntu ezberdinak etengabe aterako zaizkigu, baita erabakiak onartu eta eztabaidatzeko era ezberdinak ere. Hau honela izanda, guztien iritzia integratzea zaila izanik ere, ezinbestekoa deritzogu pertsona guztiak erabakiaren partea sentitzea. Hau da, erabaki ez-baztertzaileak lortzea.

*** Akordioa:** Askotan, erabaki bateratua hartu behar bada, bi iritziren artean egoten da koska. Zer egin honelako kasuetan? Diru-laguntza bat hartzea edo ez erabaki behar denean, adibidez? Kasu hauetan, esan beharrik ez, askotan ezinezkoa dela guztion gustukoa den erabaki bat hartzea. Baina akordioen bitartez guztiok gure ikuspuntu eta kontrapuntua adierazteko aukera edukiko dugu. Modu honetan adostasuna ez litzateke helburua izango, baizik eta erabaki konpartitua sortzea, desadostasunak daudela onartuz.

Era berean, askotan bai/ez dikotomiatik ateratzeko irtenbide berriak asmatzean datza gakoa. Adibidez, blokeo egoeretatik irteteko, isiluneak nahita uzteak asko lagundu diezagukete, edo pentsatzeko eta burua erlaxatzeko tarte luzeago bat uztea. Esate baterako, erabakia hurrengo bilerarako utzi, baina ez kontua atzeratzeko, baizik eta helburu eta etxeko lan batzuekin hurrengo bileran gaia ixteko[9].

Zentzu honetan, erabakiak hartzera bidean, erabakiak berak baino bilera horretako kideen iritzia nola integratu eta kontuan hartzea ez da lan makala. Nahiz eta guztion nahiak ez bete, akordio batera iristean erabakietatik kanpo inor ez sentitzea lortu beharko genuke; hau da, nahiz eta "nik nahi dudana" ez adostu, ez daukat zertan erabakitik kanpo sentitu. Horretarako, ulertu eta onartu behar dugu guztion nahiak ez direla beti asetzen, eta hau ez dela

9. Ikus.Tresna eta dinamiken atala

txarra.

Pertsona guztiak erabakiaren parte sentitzea garrantzitsua da

Ekimen bat aurrera ateratzea prozesuan bertan eman den parte-hartzea baino garrantzitsuagoa denean, zailagoa da pertsona bat edo talde bat erabakian diskriminatuta sentitzen saihestea. Horregatik, egoera horretaz jabetzeak taldearekiko eta harremanekiko horren ondorio negatiboak ekiditen lagunduko digu.

Dena den, eztabaida guztiak ez dira akordio eta adostasunean amaitzen, eta egoera gatazkatsu askok kolektiboaren edo kide bat(zu)en ibilbidearen amaierari heltzen diote. Horrelakoetan, porrot egin dugula ulertu baino, erabaki prozesuak barne diferentzia batzuk askatu edo azaleratu egin dituela uler dezakegu, eta amaiera hori bide berri dela pentsatu.

Akordioetara edota kontsentsurako bidea hartzeak prozesua geldotu eta zailtzen badu ere (edo behintzat hori da askotan dugun ideia) aberasgarriagoa dela esan genezake. Izan ere, kolektiboen erritmoa oso bideratuta egoten da kanpoko ekintzak egitera, kanpoko konpromisoetara, eta horrek ez du tarterik uzten erabakiak lasai hartzeko. Gure bizitzako esparru gehienetan bai/ez binomiora mugatzen gara, eta asanbladan eztabaidatu, adostu, babestu eta ikasteko aukera ere badenez tartea utzi behar zaio ibilbide honi. Horretarako berreskuratu nahi dugu hainbatetan aipatutako eraginkortasunaren kontzeptua. Kasu honetan, eraginkortasunaz ari garenean, talde barneko harremanez eta erabakiak hartzeko bide berri eta berdintzaileez dihardugu.

Borroka da bidea, baina bidea ere borroka da

Bestalde, argi dago aurrez aipatutako botere ezberdintasunek erabakiak hartzerako prozesu horretan eragin nabarmena dutela: pertsona batek argudiatzeko daukan gaitasunak, tonuak, gorpuzkerak edota autoritateak eragina dauka erabaki bat hartzerako orduan, eztabaidan bertan bere ahotsak izango duen pisuan. Eta ondorioz, desadostasunen aurrean, pertsona ezberdinen hitzei kasu egin eta beste batzuei ez diegu so egingo. Horretaz ohartzeko, lagungarria izan daiteke norberari zein taldean hurrengo galdera egitea: nortzuk izaten dira eztabaidetan amore ematen duten pertsonak?

Ildo beretik talde jardunean, erabakiak bidelagun ditugun lez, normalean zeinen erabakiak kontuan hartzen direnez ohartu behar gara. Izan ere, beti

akordioa bilatzen badugu ere, pertsona batzuk beti kanpoan uzten baditugu, gure jarrera baztertzailea izan daiteke.

Modu auto-kritikoan jarduteko, ariketa lagungarria izan daiteke norbera bere iritzitik urruntzea edo banatzea. Hau da, norbera ez dela bere iritzia (askotan burugogorkeria kontua izaten da), eta norberaren iritzia ez gailentzea ez doala pertsona horren kontra. Zentzu honetan, hainbat dinamika probatzea aproposa litzateke eztabaidak beste modu batez planteatzeko. Antzerako ariketa litzateke iritziak eta arrazoiak ezberdintzea. Izan ere, eztabaida batzuetan gure ikuspuntua eta ideologia txertatu nahi badugu ere, gakoa iritzi mailan baino praktikotasunean dago.

Metodologia bat prestatu eta garatzeaz gain, garrantzi berezia daukate asanbladen auto-behaketak: pertsonenak, harremanenak, arrazoienak, keinuenak edo hauen artean eman daitezkeen erresistentzia eta gertakari ezberdinenak. Auto-behaketa hori baina norberarengandik hasi eta taldea bera horren jabe bilakatuko da poliki-poliki, eta horrela taldearen ezaugarriei egokien helduko dion antolaketa eredu bati heltzeko bideak zabalduko ditugu .

Azkenik, hau guztia lantzeko hamaika tresna eta dinamika daude. Gurera ekarri ditu herri-mugimenduan harantz eta honantz dabiltzanak, baita hurrengo atalean azaldu ditugunak. Gogoeta honetan aurrerapen txiki bat egin nahi izan dugu, hurrengo taulan tresna labur eta praktiko batzuk azalduz:

Tresna	Azalpena
Barneko eguraldia	Asanblada edo bilera hasi aurretik “barne eguraldiaren” erronda egitea. “Kaixo, Maitane naiz eta lainotsu/eguzkitsu/trumoitsu… nator”. Oso eraginkorra da asanbladako kideak nola datozen ulertzeko eta sortu ahal diren tentsio edo gatazka ezberdinak nondik datozen ulertzeko.
Eguneko gaiordea	Asanblada antolatzea bermatzen du: helburuak, lehentasunak, puntu eta proposamen ezberdinak… Garrantzitsua da espazio eta metodoak zehaztuta izatea. Puntu bakoitzean galdera honi erantzutea beharrezkoa da: zeintzuk dira talde-erabaki horren arduradunak?
Erronda	Pertsona bakoitzak (bata bestearen ondoren), gai baten inguruan bere iritzia botako du. Egokia da desoreka momentuetarako (2-3 pertsona etengabe hitz egiten daudenerako), baita tentsio momentuetarako ere. Taldea oso handia bada ez da gomendagarria.
Ideia zaparrada	Kide guztiek modu espontaneo eta kaotiko batean ideiak botatzen joatea. Paper handi batean idazten joan ahal dira edo pertsona bat egon daiteke ideia guztiak idazten.
Bikoteka banatzea	Taldea bikoteka bananduko da, eta aurrez adostuta gaiaren inguruan hitz egiten hasiko dira, bestearen ikuspegia ulertuz eta akordio batera iritsiz. Jende guztia momentu berean hitz egiten dagoen momentuetarako egokia litzateke.
Masajeak	Norbaitek masaje momentu bat dinamizatzea, tentsio handidun eta energia gutxiko momentuetan.
Bozketa indikatiboa edo sondeoa	2 edo 3 proposamen ezberdinen aurrean akordio batera iristeko balioko duen bozketa. Ez da erabaki irmo baterako, egoera eta babesa ikusteko baizik.
Ideien borroka librea	Gaia ondo landuta duten 2 edo 3 pertsonek, gaiaren gaineko eztabaida piztuko dute, besteek entzun eta ideiak hartzeko.
Sentimenduen erronda	Iritzi bat eman beharren, asanbladan edo momentu horretan nola sentitzen den azalduko du. Gatazka momentuetan edota afinitatea lantzeko momentuetarako egokia.
Isiluneak	Askotan eztabaida etengabean ari garenean, pentsatzeko momentuak ere utzi behar dira. Minutu bateko isiluneak egoera eta eztabaida erabat aldatu dezake.

Iturria: guk geuk sortua

DINAMIKEN BILDUMA

sarrera

Azken atal honetan, orain arte aipatutako gaiak lantzeko zenbait tresna zehatz aurkituko dituzu. Ondo dakigunez, tresnak eta lan egiteko moduak ez dira neutroak, mundua ikusteko gure begiradarekin oso lotuta daude eta, hain zuzen ere, orain arte jorratutako gogoeta horrelako dinamikez zeharkatuta egoteaz gain, hauen aldeko apustua berrestera garamatza. Beraz, esku artean duzun bildumatxo honek militantzia osasuntsua indartu eta bultzatzea du helburu, elkarren arteko zaintzan oinarrituta dago, gorpuztasuna kontutan hartzen du eta modu horizontalagoetan lan egiteko proposamenak barne biltzen ditu. Orrialde hauetan topako dituzun ariketa batzuk espresuki Joxemi Zumalabek abiatutako prozesurako garatu ditugu, baina gehienak beste eragile batzuk sortutako tresnak dira, han-hemenka jasotako ariketa-sorta.

Tresnak eta lanketak militantzia eta horizontaltasuna ulertzeko gure ikuspegiarekin erabat lotuta dauden arren, dinamikek ez dituzte halabeharrez gure arazoak konponduko. Izan ere, arazoak eta gatazkak kudeatzeko ez dago errezeta magikorik, hau da, barne-antolamendua osasuntsua bermatzeko ez dago bide bakarra; talde bakoitzak bere egoera, baldintzak eta ahalmenak aztertu eta horien arabera hautatu beharko ditu jarraitu nahi dituen ibilbideak eta horietan lagun izango duen tresneria.

Edozein kasutan, dinamika eta tailer hauei heltzeak ez du esan nahi bestelako egiteko moduei uko egitea. Gure ustez asanbladak, eztabaida irekiak eta abar behar beharrezkoak dira, baina ez dute edozein egoeran funtzionatzen eta zenbait gai jorratzeko ez dira eraginkorrak, dinamikekin beste horrenbeste gertatzen den bezala.

Egin dezagun, bada, gure proposamen honen aurkezpena. Sailkatzea ez da gauza erraza eta sailkapen oro arbitrarioa dela jakitun, gure esperientzia hartu dugu oinarri ariketa hauek moduren batean ordenatzeko. Saioak edo tailerrak prestatzerakoan guk maneiatu izan ohi dugun eskema ardatz gisa ibili dugu: sarrera/irekiera, gaia lantzeko dinamika(k) eta itxiera/ebaluazioa. Jakina, dinamika bakoitzak erabilera ezberdinak izan ditzake eta aniztasun hau fitxetan jasotzen saiatu bagara ere, zuena da azken hitza!

Gauzak horrela, gorpuztasuna lantzeko jolasak taldearen osasuna bermatzeko oso garrantzitsuak izan daitezke eta barometroa[10], adibidez, gai ugari jorratzeko erabil genezake. Era berean, dinamikak ere bakarka erabil daitezke, ez duzue zertan irekiera/gaia/itxiera egitura jarraitu behar. Beraz, hauxe proposamen posibleetako bat duzue, ez borobil eta ez itxia, egindako gogoetaren jarraipena eta gauzatzea izan nahi duena eta talde bakoitzak

10. Barometroa iritziak “neurtzeko” erabiltzen ohi den dinamika ezaguna dugu.

-bere behar eta baldintzen arabera- egokitu beharko duena. Hona hemen sailkapenaren nondik norakoak:

Sarrera/irekiera. Askotan tailer bat antolatzen dugunean irekitzeko dinamika bat baino gehiago erabiltzen dugu. Adibidez, esnatze jolasa (gorputza martxan jartzeko, zentzuak eta arreta gauden tokian "ditugula" ziurtatzeko, egingo dugun lan kolektiboari gogotsu heltzeko…) eta talde txikiak egiteko (horizontaltasunaren aldeko apustua dugu talde txikia, ahots gehiago eta ezberdinak entzuteko aukera) beste jolasen bat. Tailerrak luzatzen direnean, egun osoa hartzen dutenean adibidez, horrelako ariketak egunean zehar egitea komenigarria izan daiteke. Sarrera/irekieran sei multzo egin ditugu:

1. Elkar ezagutzeko jolasak.

2. Taldea kohesionatzeko ariketak.

3. Esnatze jolasak.

4. Gorpuztasuna lantzeko jolasak.

5. Taldeak egiteko jolasak.

6. Bestelakoak.

Gaiak lantzeko dinamikak. Sailkapen honetan aukeratu ditugun gaiak gogoeta prozesuan behin eta berriro agertu diren auziak dituzu. Lanketa ez da eremu hauetara mugatzen, baina militantziaren edota horizontaltasunaren inguruko hausnarketari heltzeko mugarri interesgarri zein garrantzitsuak direlakoan gaude. Era berean, gai hauetara heltzeko bide ezberdinak irudikatzen ditugu: gaiarekiko interes orokorra lantza edota dagoeneko gure artean dugun gatazka bati aurre egiteko gogoa.

Gaiak lantzeko dinamiketan zazpi gai kokatu ditugu:

1. Sexu-genero sistema.

2. Parte hartze ereduak.

3. Botere asimetriak.

4. Taldean nola sentitzen garen lantzeko dinamikak.

5. Taldearen osasuna.

6. Gai zehatzen lanketa.

7. Bestelakoak.

Itxiera/ balorazioa. Bukaerara heldu gara. Alde batetik, garrantzitsua deritzogu egindako lana baloratzeari, besteak beste autokritika eta ahalduntze prozesuak indartzeko behar beharrezkotzat jotzen dugulako. Honetaz gain, ariketa edota jolasaren garapenean aldaketak txertatzeko balio dezake eta, prozesu luzeei buruz ari bagara, hurrengo pausuak zehazteko lagungarria suerta daiteke. Baina balorazioa egiteaz gain, tailerrak ixteko dinamikak ere gehitu ditugu, elkarrekin lanean egon eta gero ariketa denon artean ixtea garrantzitsua iruditzen zaigulako, sortu izan daitezkeen tentsioak leuntzeko, kolektibotasuna gorpuzteko eta ahoan zapore goxoa dugula amaitzeko, ez dela gutxi!

Itxiera/ balorazioan bi eremu ezberdindu ditugu:

1. Balorazioa.

2. Itxiera.

Fitxak. Hona hemen dinamikak, ariketak, jolasak eta abar aurkezteko erabilitako fitxen egitura eta edukia.

Izena eta zenbakia: Ariketak hartu ohi duen izena eta gure sailkapen honetan dagokion zenbakia.

Helburua: Zertarako erabil dezakegu dinamika hau? Helburuek gure azpi-gaiekin lotura zuzena dute eta, jadanik aipatu dugunez, bat baino gehiago agertu daiteke.

Denbora: Ariketa edota jolasa burutzeko beharrezkoa izango dugun gutxi gorabeherako denbora.

Lekua: Dinamika hau gauzatzeko, zer nolako espazioa behar dugu? Batzuetan espazioak garrantzia ez duen arren, askotan behar bereziak ditugu (espazio

diafanoa, itxia, zabala..).

Taldearen baldintzak: Beharrezkoa dugun jende kopuruaz (gutx./gehi.) aritzeaz gain, taldearen egoerari erreparatzen dion azalpena (ezagunez/ ezezagunez osatua; tentsio handiko unea..).

Azalpena: Nola gauzatzen da? Zertan datza ariketa?

Materiala: Ariketa hau burutzeko, zer behar dugu? (Musika, fitxak, boligrafoak..)

Oharrak: Bestelako azalpenak.

Iturria: Nondik jaso dugu?

Jakin badakigu dinamika, ariketa eta jolas bilduma ugari dagoela, horietako asko esku artean duzun hau baino mamitsuagoak. Gauzak horrela, ekarpen honek ez ditu beste horiek ordezkatu nahi, osagarri moduan irudikatu baitugu. Zentzu honetan, guretzat tresna hauek izandako gogoeta prozesuarekin estuki lotuta daude eta hauen aurkezpena eta erabilera hausnarketaren aterkipean kokatzen dugu.

Hori bai, ongi etorri prozesu sakona martxan jarri nahi duen kolektiboa zein arazo zehatz bat konpondu nahi duen eragilea. Ibilbideen jorraketa eta tresneriaren sorkuntza zer egin kolektiboa dugu eta hauxe duzu horietan aritzeko eta denon artean osatzeko gonbitea.

dinamikak

SAILKAPENA:
1.1 Elkar ezagutzeko jolasak.

IZENA:
Gurpil bikoitza.

HELBURUA:
Taldea osatzea, talde kideak ezagutzea, kohesioa lantzea edota gai jakin bat bizipen pertsonalen bitartez aztertzea.

DENBORA:
15 minutu.

LEKUA:
Espazio diafanoa beharko dugu bi gurpil osatzeko.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 gutxienez/40 gehienez.
Taldearen egoera: ezezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Taldeko kide guztiak gelan zutik daudela, pertsona kopuru berdineko bi biribil egingo ditugu. Biribil bat kanpoan geldituko da eta horren barruan bestea, elkarri begira. Musika martxosoa jarriko dugu eta denak ibiltzen hasiko dira,biribil bakoitza norabide batean. Une jakin batean musika isildu egingo dugu, eta une horretan taldekide guztiek gelditu egin beharko dute. Kopuru berdineko taldeak direnez, taldekide bakoitzari pertsona bat egokituko zaio parean, eta pertsona horrek, honako hau kontatuko dio:
-Zer espero duzu gaurko saiotik?
Bukatu ondoren, musika jarri eta bi biribilak berriz ibiltzen hasiko dira. Ariketa berriz errepikatuko dugu, baina hurrengo bi aldietan kontatu beharrekoa aldatuz joango gara:
- Zeri diozu beldurra? Zerk pozten zaitu?

MATERIALA:
Musika martxosoa.

OHARRAK:

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA:
1.1 Elkar ezagutzeko jolasak.

IZENA:
Margolaria.

HELBURUA:
Taldearen aurkezpena egitea, taldekideak hobeto ezagutzeko.

DENBORA:
10 minutu marrazketa egiteko eta 2 minutu aurkezpen bakoitzeko.

LEKUA:
Ez du garrantziarik.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 20 baino gutxiago
Taldearen egoera: Ezezagunen zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Taldekide bakoitzak orri batean marraztuko du bere burua, eta bertan, gustuko dituen gauzak zein zaletasunak islatuko ditu (hobe marrazkien bidez, hitzik erabili gabe). Amaitzean paper guztiak tolestu, bildu eta erdian pilatuko ditugu. Ondoren, taldekide bakoitzak, auzaz, berea ez den irudi bat hartu beharko du eta irudi hori norena den asmatu. Azkenik, bakoitzak, tokatu zaion kidea aurkeztu beharko du bere zaletasunak aipatuz.

MATERIALA:
Orriak eta margoak.

OHARRAK:
Marrazteko proposamen ezberdinak egin daitezke eta dinamika hasteko erabili. Adibidez,
kolektiboarekiko gure sentimenduak, egoera jakin bat eta abar.

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA
1.2 Taldea kohesionatzeko ariketak

IZENA:
Oinez eta topo egin

HELBURUA:
Jendea ezagutzea, gorpuztasuna lantzea eta talde txikiak egitea.

DENBORA:
10 minutu

LEKUA:
Garrantzitsua da, oinez ibiltzeko lekua izan behar dugu eta.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: Oso talde txikietan ez.
Taldearen egoera: Ezezagunen zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Geure zapatei begira eta erritmo bizian oinez hasiko gara, gure jendartean izaten den moduan. Geroago erritmoa moteltzen joango gara, burua zapatetatik altxatu, eta bidean gurutzatzen ditugun pertsonak ikusten eta begiratzen hasiko gara, begietara begituz. Piskanaka topo egiten dugun pertsona horiek agurtuko ditugu (ezagutzen ez ditugunekin aurkeztuz eta jada ezagunak direnak agurtuz). Azkenik topo egiten dugun pertsona horiek besarkatu egingo ditugu.
Talde txikiak egiteko aukera: Ahots batek (dinamizatzailerenak) kopuru zehatz bateko besarkadak proposatuko ditu, eta modu horretan gerorako lan taldeak eginak izango ditugu.

MATERIALA:

OHARRAK:

ITURRIA:
Joxemi Zumalabe

SAILKAPENA:
1.2 Taldea kohesionatzeko ariketak.

IZENA:
Tipula eta sukaldaria.

HELBURUA:
Talde giroa sortzea edota kohesioa lantzea.

DENBORA:
15 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio diafanoa beharko baitugu tipula osatzeko.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 gutxienez/40 gehienez.
Taldearen egoera: Ezezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Kideetako bat sukaldaria izango da. Beste kide guztiek kipula osatuko dute elkar besarkatuz eta multzo handi bat eginez. Pertsona bakoitzak kipularen azala irudikatuko du eta sukaldaria kipularen azalak kentzen ahalegindu beharko da. Sukaldariak kipulatik kentzen dituen pertsonak hauek ere sukaldari bihurtuko dira. Denak sukaldari bihurtzean bukatuko da jokoa.

MATERIALA:

OHARRAK:

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA:
1.3 Esnatze jolasa

IZENA:
Hegazti gripeduna

HELBURUA:
Girotzea, taldearen kohesioa lantzea eta desinhibitzea/esnatze jolasa

DENBORA:
15 minutu

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio diafanoa beharko baitugu bi gurpil osatzeko.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 15 gutxienez/40 gehienez.
Taldearen egoera: Ezezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
-Taldekideek gripea duen hegaztia pasa beharko diote elkarri. Panpina edo bestelako elementuren bat erabiliko dugu hegaztia irudikatzeko.
-Hasieran hegazti gripeduna duenak beste norbaiti pasa beharko dio. Horretarako, ordea, panpina edo dena delako elementua, bestearen sabelean jarri beharko du, eta taldekide guztiak saiatuko dira beren sabela babesten izurritarek kutsatu ez ditzan. Sabela babesteko, taldekideek elkarren babesa bilatuko dute, sabela sabelaren kontra jarriz esate baterako.
-Taldekideek mugitu egin beharko dute etengabe, eta ezingo dute gelako elementu estatiko baten kontra jarri (zutabe bat,esaterako) sabela babesteko.

MATERIALA:
Panpina, pilota, plastikozko botila edo beste edozein elementu.

OHARRAK:
Sabelaz gain, gorputzeko beste edozein atal erabili daiteke.

ITURRIA:
Foroni, Nicola. Eraldaketa prozesuak. Zer, zertarako, nork, nola... Elhuyar Aholkularitza.

SAILKAPENA
1.3 Esnatze jolasa

IZENA:
Hiru lerroan

HELBURUA:
Partehartzaileen arteko harremana ekintza ludiko bitartez sustatzea eta deszentralizatzeko beharraren inguruko hausnarketa piztea.

DENBORA:
10 minutu

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazioak zabala izan behar baitu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: Oso talde txikietan ez.
Taldearen egoera: Ezezagun zein ezagun artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Parte harztaile bakoitzak bertan dauden beste bi pertsona hautatu beharko ditu, isilean. Aukeraketa egin ostean, pertsona bakoitza, aukeratu dituen bi pertsonen artean kokatu eta lerro zuzen bat osatzen saiatu beharko dela adieraziko du dinamizatzaileak. 3 minutu pasa eta gero, ariketa geldituko da eta lorpenen araberako hausnarketa (laburra) jorratuko dugu. Ostean, beste bi pertsona aukeratzeko eskatuko du dinamizatzaileak eta horiekin oraingoan hirukia osatzeko eskatu. Ariketa hau pertsona guztiek hirukia osatzen dutenean bukatuko da.

OHARRAK:

MATERIALA:

ITURRIA:
Mugimenduak Elkarrizketan Topaketak.

SAILKAPENA:
1.4 Gorpuztasuna lantzeko jolasak.

IZENA:
Besarkada-muxuak.

HELBURUA:
Taldekideen autoestima eta beraien arteko harremanak jorratzea eta kontaktu fisikoa erabiliz, taldekideen arteko erlazioa hobetzea.

DENBORA:
15 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazioak irekia eta handia beharko du izan.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 baino gehiago.
Taldearen egoera: Gure artean “esku-luze”ren bat egotekotan, hobe ez gauzatzea.

AZALPENA:
Aldez aurretik adostutako gorputzaren atala ukituz, pertsona bat besteak harrapatzen saiatuko da. Bere burua harrapatua izateko arriskuan ikusten duenak, besoak zabalduz, “maitasuna” esan dezake eta horrela ezingo du harrapatua izan. Hori bai, berriz jolasten hasteko beste norbaiten beharra izango du. Hona hemen askatzeko giltza: besteren bat beregana hurbiltzea, elkar besarkatu eta muxukatzea. Aldiz baten bat harrapatua suertatzen denean, harrapakari bihurtuko da eta berak harrapatu beharko ditu besteak.

OHARRAK:

MATERIALA:

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA:
1. 4 Gorpuztasuna lantzeko jolasak.

IZENA:
Korapiloak.

HELBURUA:
Harremanak sendotzea, kontzentrazioa lantzea eta taldekideak aktibo sentiaraztea.

DENBORA:
5-10 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio irekia beharko baitugu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10-15 pertsona (gehiago izanez gero taldeak egin daitezke).
Taldearen egoera: Ezezagunen zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Taldeak borobil handi bat osatuko du. Begiak estalita eta eskutik helduta egongo dira. Ondoren, beraien artean korapilo bat osatzen joan beharko dira. Gero begiak irekiko dituzte eta korapiloa desegin beharko dute.

OHARRAK:
Korapiloa askatzerakoan (edo ezin denean askatu), taldean sortzen diren gatazkekin lotu daiteke eta hausnarketa txikia egin.

MATERIALA:

ITURRIA:
Aisiola Astialdi Eskola.

SAILKAPENA:
1.5 taldeak egiteko.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Hitz elkartuak.

HELBURUA:
Talde txikietan banatzea.

DENBORA:
15 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio irekia beharko baitugu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 gutxienez /25 gehienez.
Taldearen egoera: Ezezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Partaide bakoitzari hitz bat dakarren papertxo bat emango diogu, hitz guztiak ezberdinak izango direlarik. Banatu ondoren, inguruan duen kide batengana gerturatu eta papertxoan azaltzen den hitza aipatu gabe, kideari azaldu beharko dio beste hitz batzuen bidez zein den hitz horren esanahia; elkarren artean zentzua edo lotura izanez gero besotik heldu eta katea osatzen hasiko dira, taldea osatu bitarte.

MATERIALA:
Hitzak jasoko dituen papertxoak eta poltsa bat.

OHARRAK:

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA:
1.6 bestelakoak (kontzentrazioa).

IZENA ETA ZENBAKIA:
Txaloka.

HELBURUA:
Arreta eta kohesioa lantzea.

DENBORA:
10 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio irekia beharko baitugu borobila osatzeko.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 gutxienez/40 gehienez.
Taldearen egoera: Ezezagunen zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Borobilean jarriko gara, bata bestearengandik oso gertu. Txaloak eman beharko ditugu modu sinkronizatuan, Txalo bat, bi eta hiru eman beharko ditugu eta jarraian bi eta ondoren bat, horrela behin eta berriro guztiok ondo koordinatu arte. Txalo bakoitzeko, ondoan dugun pertsonaren eskuen kontra beste txalo batekin konbinatu beharko dugu.

MATERIALA:

OHARRAK:

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA
1.6 Bestelakoak

IZENA ETA ZENBAKIA:
Metereologia, metereologiaren unea.

HELBURUA:
Bilera batean parte hartuko duten pertsonen egoera psikiko-afektiboa ezagutzea, bilerari zama kentzea.

DENBORA:
Pertsona bakoitzeko minutu bat.

LEKUA:
Ez da garrantzitsua..

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: Berdin dio.
Taldearen egoera: Edozein, egonkortutako taldeetan errazago.

AZALPENA:
Pertsona bakoitzak bere egoera psiko-afektiboaren (nekatuta, urduri, pozik, energiaz beteta..) berri helaraziko dio taldeari.

OHARRAK:
Gehigarria: Batek hitz egiten duen bitartean, aurrean dagoen pertsonak hitz edota marrazki batean hizlariaren egoera laburbiludko du pegatina batean eta, hizlariak bukatzean, erantsiko dio.

MATERIALA:

ITURRIA:
AA.EE (2010). Micropolíticas de los grupos. Madril: Traficantes de Sueños.
Gehigarria, Joxemi Zumalabe.

SAILKAPENA:
2.1 Sexu-genero sistema.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Imajinatu...+AMIA.

HELBURUA:
Gure taldearen neutraltasun ezaren inguruan hausnartzea, espazio fisikoaren eragina aztertzea, rol eta estereotipoei buruz hitz egitea, generoaren gaiarekiko gure taldeak dituen ahuleziak eta indarguneak ezagutzea.

DENBORA:
1. dinamika: Ordu bete (30 minutu taldeka+30 minutu denok batera).
2. dinamika: 45 minutu (talde osoa).

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio handia hobe, bi taldeek bata bestearengatik urrun lan egiteko modukoa.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 4 baino gehiago eta, aukeran, mistoa.
Taldearen egoera: Egonkortuta dagoen talde batekin egiteko aproposa.

AZALPENA:
1. dinamika
Bi taldetan banandu (alde batetik neskak eta bestetik mutilak). Taldeak oso handiak badira, talde txikiagoak egin ditzakegu.

Talde bakoitzak kartulina batean honakoa idatzi beharko du:
1. Nolakoa izango litzateke neskez osatutako gaztetxe bat?
2. Nolakoa izango litzateke mutilez osatutako gaztetxe bat?
3. Nolakoa izango litzateke gaztetxe ideala?

Galderari erantzuteko orduan, gaztetxe batean gertatzen, antolatzen eta kudeatzen diren ekimen eta gauza guztietan pentsatzea gomendatzen dugu (denbora, dirua, lehentasunak, lekuak, harremanak, asanbladak, ekintzak...).

Gerora, talde handian denek batera hausnarketarako tartea hartuko dute. Horra gogoetarako galderak:

- Neskez eta mutilez osatutako balizko gaztetxeak berdinak al dira?
- Zer errepikatzen da eta zer ez?
- Zuek irudikatutako balizko gaztetxe horietan, zer nolako lekua izan dute topiko eta aurreiritziek?
- Eta nolakoa izango litzatke gaztetxe ideala (Beste kartulina bat osatu denon artean)? Honen ezaugarriak aurreko kartulinetan agertu al dira?

Bukatzeko, beste kartulina batean denon artean gaur egungo gaztetxea nolakoa den irudikatu behar dute.
- Zuen gaztetxea, zein kartulinatik dago gertuen?
- Zer falta zaio gaur egungo gaztetxeari ideala izateko?

2. dinamika
Denon artean genero harremanei buruzko AMIA jorratuko dugu. Hona hemen AMIAren egitura.

Kanpoko analisia	Barne analisia
Aurkerak Zuen onurarako erabil ditzakezuen kanpo faktoreak (feminismoaren ekarpen ezberidnak, beste gaztetxeetako eredu onak...)	Indarguneak Taldeari bere helburuak lortzen lagun diezaioketen barne mailako ahalmenak (gaiari ekiteko gogoa, jendea hitz egiteko prest egotea..)
Mehatxuak Joera ez matxistak zaildu ditzaketeen kanpo faktoreak. Mehatxu hauek garaiz antzemanez gero, saihestuak edota aldaketarako aukera bihurtu daitezke (jendartean dagoen matxismoa, parte hartze politikoa...)	Ahuleziak Barneko mugak dira , taldeak bere helburuak lortzeko oztopo bilakatu daitezkenak.

Egindako AMIA gaur egungo egoera aldatzeko modu ezberdinetan baliatu dezakezue.

MATERIALA:
Kolore desberdinetako kartulinak (gutxienez 6), orri handi bat eta rotulkiak.

OHARRAK:
Gaztetxea adibidea baino ez da, beste edozein taldetan lantzeko egokia.

ITURRIA:

Álvarez Moles, Pili (2012). Movimientos sociales, relaciones de género y cultura. El caso de los gaztetxes en Euskadi.

<<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub_publicaciones/es_def/adjuntos/B-3_2011.pdf>>

SAILKAPENA
2.2 Parte hartze ereduak lantzeko.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Zirkuloa. Hark esan du...

HELBURUA:
Arazoak kolektiboak (eta ez aldiz pertsonalak) direla ikustaraztea, denon artean arazoei konponbidek bilatzea eta entzuketa aktiboa lantzea.

DENBORA:
Ordu bete.

LEKUA:
Ez du garrantzirik.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 5 gutxienez / 15 gehienez.
Taldearen egoera: Ezezagunen zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Norbaitek arazo bat aurkezten dio taldeari (adibidez, puntualitate ezarena edo erretzaearena). Taldeak elkarlanean arazoa konpontzeko konpromezua hartuko du, arazo hori talde-arazoa dela aitortuz. Auzia azaldu duen pertsonaren ondoan dagoen kideak, Adib: Ainhoak, dituen zalantzak argitzeko nahi beste galdera egin ditzake. Ondoren, arazoa zein den errepikatuko du (horretarako denbora osoan singularreko bigarren pertsona erabiliz, "Pili, zuk esan duzu..").
Eta lehenengo pertsonak, Pilik, Ainhoak esan duenarekin bat datorrela adierazi beharko du, hots, arazoa zertan datzan ondo jaso duela. Jarraian, zirkuloan dagoen hurrengo pertsonak hartuko du hitza, eta singularreko pertsona erabiliz egin ere, adib:" talde honetako partaide batek nabaritzen du....", modu honetan auzia taldearena bilakatuz.
Laugarren pertsona batek taldearen beharra, hots, konponbidearen beharra, azpimarratuko du. Esate baterako "egoera honi konponbidea bilatu behar diogu" modukoak plazaratuz . Kide honen parte hartzeak taldearen onespena du helburu, arazoa egon badagoela eta taldeak aurre egin nahi diola ebaztea alegia.
Bostgarren pertsona batek arazoa konpontzeko bideren bat aipatu beharko du eta, hortik aurrera, edonork hitz egin dezake, beti ere aurreko pertsonak

esan duena jasoz. Eta horrela, denon gustoko irtenbidea topa arte.

OHARRAK:

MATERIALA:

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA:
2.2 Parte hartze ereduak lantzeko.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Iritzi kiribilak.

HELBURUA:
Denon parte-hartzea sustatzea eta kide bakoitzaren ikuspuntua aintzat hartzea.

DENBORA:
15-20 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, taldekideak borobil batean egoteko beharrezko den espazioa beharko baitugu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 3 gutxienez / 20 gehienez.
Taldearen egoera: Ezezagun zein ezagunen artean egiteko aproposa. Eztabaida batean, ezbaian edo erabaki bat hartu-ezinean ari garenerako gomendagarria.

AZALPENA:
Taldeko kide guztiek ordena baten arabera hitz egitea (lerroaren ordena jarraituz). Interbentzioa denboraren bitartez edo galderen bitartez mugatu daiteke. Garrantzitsua da inork ez moztea hitz egiten dagoen pertsona (ezta dinamizatzaileak ere).

OHARRAK:
Aldez aurretik, landuko diren gaiak errepikatzea komeni da (galdera pare bat adibidez) pertsona bakoitza gehiegi luzatu edo galdu ez dadin.

MATERIALA:

ITURRIA:
Martínez López, Miguel Ángel, y Lorenzo Vila, Ana Rosa (2005) Asambleas y reuniones. Metedologías de autoorganización. Madrid: Traficantes de Sueños.

SAILKAPENA:
2.3 Botere asimetriak.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Aholkularia.

HELBURUA:
Taldea osatzea, talde kideak ezagutzea, kohesioa lantzea edota gai jakin bat bizipen pertsonalen bitartez aztertzea.

DENBORA:
15 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio irekia beharko baitugu bi gurpil osatzeko.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 20 gutxienez/40 gehienez.
Taldearen egoera: Ezezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Bosteko talde txikiak egingo ditugu. Talde bakoitzean bozeramaile bat egongo da eta galdera ezberdinen inguruan ikuspegi bat adostu beharko dute. Jarraian bozeramaile guztiak borobilean jarriko dira. Bozeramailearen taldekideak aldiz, beronen atzekaldean jarriko dira bigarren borobila osatuz. Bozeramaileek denbora tarte mugatua izango dute landu dituzten gaien inguruan, haien talde- kideen iritzia azaltzeko. Ezingo dute haien ikuspegia plazaratu, beti ere taldean esandakora mugatu beharko dute. Momenturen batean zalantza izanez gero, atzealdean dituzten aholkulariei laguntza eskatu ahal izango diete. Dinamizatzaileak denborak neurtu beharko ditu, eta amaieran kanpoaldean dauden aholkulariei hitz egiteko aukera emango die, bitartean isilean egon beharko baitute.

MATERIALA:
Aulkiak eta kronometroa.

OHARRAK:

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA
2.3 Botere asimetriak

IZENA:
Kalea gurutzatuz

HELBURUA:
Ageriko zein izkutuko zapalkuntza egoerak aitortzea eta parte-harztaileak horiekiko dituzten kokapenak ezagutzea

DENBORA:
1. ariketa: 20/30 minutu.
2.ariketa: 40/50 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, leku zabala beharko baitugu. Ziurtasun gunea (ikus oharrak) bermatu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: Gutxienez, 10 pertsona.
Taldearen egoera: Ezezagun zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Ariketak bi atal ditu. Lehenengo ariketa, guztiak batera egingo dugu eta bigarrena talde txikietan.
1. ariketa. Dinamika osoa ahots orokorrak (dinamizatzaileak) gidatuko du. Ariketan zehar ezingo da hitz egin ezta kontaktu fisikorik izan ere partaideen artean. Zapalkuntzak eta zapalkuntza eremuak taldearen arabera egokitu beharko ditugu. Hona hemen adibidea:

1) Gu zapalduak:
Kalea gurutzatu dezala, noizbait zapaldua, humilatua, gutxietsia sentitu denak:
-Bere hizkuntza, jatorri edo identitate kolektiboagatik.
-Egotzi dioten sexu/generoagatik.
-Bere maila sozoekonomikoagatik
-Bere ikasketa maila edo ikasten duen horregatik.
-Bere adinagatik.
-Bere aukera sexu-fektiboarengatik.
-Bere aniztasun fisiko/mentalagatik.

-Bere itxura fisikoagatik.

2) Zapalkuntza eremuak:
Kalea gurutzatu dezala, noizbait honako eremuren batean, zapaldua, humillatua, gutxietsia sentitu denak:
-Eskola/ikastetxe/unibertsitatean
-Familian
-Kuadrilan.
-Bere mugimendu politiko edo taldean
-Bere harreman afektibo/sexualen eremuan.

3) Gu zapaltzaile:
Kalea gurutzatu dezala, noizbait beste pertsonaren bat zapaldu, humillatu edo gutxietsi duenak.

2. ariketa. Ariketa honetan bizi izandakoa aztertuko dugu. Ariketak forma ezberdinak har ditzake. Hona hemen gure proposamena. Hausnarketarako galderak bakarka lantzea, gogoeta indibiduala eginez lehenik eta ostean taldekideekin partekatuz. Gure proposamen honetan 4 galdera landuko ditugu, binaka (1-2/3-4).

1) Nola sentitu zara? Zer sentitu duzu?
2) Zerk jo dizu arreta? Zer nabarmenduko zenuke?
3) Zer ikasi duzu? Zein da zure ikaspena?
4) Zein lotura ikusten diozu zure eguneroko jardun/lan politikoarekin?

OHARRAK:
Lehengo ariketa hasi aurretik honako azalpena emango genuke:

1) Ariketa egiten ari garen lekuaren ondoan "gune seguroa" deritzon tokia dago, norbaitek ariketan zehar atseden hartu nahi badu edota jarraitzeko indar/gogorik ez balu, bertara sartu edo irtetzea librea izango da.

2) Horretaz gain, tailerrean zehar dinamizatzaile lanak egiten ari diren kideen izenak esan eta nortzuk diren adieraziko dugu, norbaitek ariketan zehar horietako norbaiten laguntza beharko balu.

3) Printzipioz ariketa gelditzeko beharrik ez legokeen arren, norbaitek esaktuko balu, geldituko egingo genuke. Gelditu, eta denon artean berba egin, gertatzen ari den horren inguruan. Hala ere, ariketa ostean

hausnarketa kolektiborako tartea eta gunea egongo dela aldez aurretik azaltzea ere komenigarria da, bertan bizitakoa konpartitzeko parada egongo dela jakin dezaten partaideek.

Bigarren ariketa hasi aurretik, lehenengo ariketako arauen arrazoiak azalduko ditugu: Besteak beste diskriminazioak komunikazio eza, elkartasun eza eta errepikapena behar dituela, indartsu eragiteko pertsona eta kolektiboengan. Hortaz ariketaren helburua bizipen eta sentimenekin konektatzea denez gero, arauek ariketaren emankortasun eta eraginkortasun handiago bati erantzuten dietela alegia.

MATERIALA:
Bigarren ariketa egiteko, paperak eta boligrafoak.

ITURRIA:
Mugimenduak Elkarrizketan Topaketak (guk egokitua).

SAILKAPENA
2.4 Taldean nola sentitzen garen lantzeko dinamikak

IZENA ETA ZENBAKIA:
Militantziaren gazi-gozoak

HELBURUA:
Norberaren militantziaren inguruko gogoeta pertsonal zein kolektiboa jorratzea, militantziaren alde positiboak eta negatiboak aztertzearen bidez.

DENBORA:
Ordu t'erdi/ 2 ordu

LEKUA:
Garrantzitsua da, leku zabala beharko dugu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 eta 40 kide artekoa, egokiena.
Taldearen egoera: Ezezagun zein ezagunen artean egin daiteke. Ezagunak izanez gero sakontasunean irabaziko dugu.

AZALPENA:
Ariketak bi atal ditu. Lehengoa, talde txikitan; bigarrena, plenarioan.

1. atala. Lehenik eta behin, bakarka iraganaren errepasoa egin. Bakarka, militantziaren gazi gozoak jasoko ditugu fitxa batean. Ondoren, bakoitzaren bizipen eta sentimenduetatik abiatu den hausnarketa, talde txikian partekatuko dugu. Bukatzeko, taldeka bi galdera hauek erantzungo ditugu (1-Zeintzuk dira mantendu edo indartu nahi ditugun elementuak? 2-Zer da gaur egun aldatu edo saihestu nahi duguna?) eta galdera bakoitzetik gutxienez hiru elementu adostu/lehenetsi beharko ditugu (eta papertxotan idatzi).

2. atala. Talde txikietan erantzun ditugun hiru galderetan adostutako elementuak komunean jarriko ditugu eta horma paper batean itsatsiko ditugu. Azalpenerako guztira 10 min ditugu eta ondoren eztabaidarako tarte irekita utziko dugu.

OHARRAK:
Lehenengo atalak ez du dinamizaziorik behar. Bigarrenak bai, eta komeni da aldez aurretik beste galdera posible batzuk prestatzea.

MATERIALA:
Paperak eta boligrafoak

ITURRIA:
Joxemi Zumalabe

SAILKAPENA:
2.5 Taldearen osasuna.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Sendimenduen kutxa.

HELBURUA:
Egunerokotasunean taldearekiko gure jarrera eta sentimenduak aztertzea. Sentimendu eta praktika politikoen arteko harremanari garrantzia aitortzea.

DENBORA:
Aldakorra.

LEKUA:
Garrantzitsua da, kutxa leku finko eta ikusgarrian kokatu beharko baitugu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: Ez du garrantzirik.
Taldearen egoera: Sentimenduei eta hauen garrantziaren inguruko lanketa aurretik egina izatea ezinbestekotzat jotzen dugu.

AZALPENA:
Sentimentuen kutxa (eta ondoan orriak eta boliak) leku finko eta ikusgarrian jarriko dugu. Kolektibo edota taldeko kideek jan den egunetan izan dituzten sentsazioak apuntatu eta kutxan utziko dituzte. Adostutako maiztasunarekin, kutxa ireki eta bertan dauden paperak guztion
aurrean irakurriko ditugu.

MATERIALA:
Apaindutako kutxa, orriak eta boligrafoak.

OHARRAK:
Irakurketaren mazitasuna adostu behar dugu. Sentimentuen kutxan dauden oharretan taldeko giroaz eta balizko ezadostasunen inguruko informazio interesgarria topako dugu; gatazkak aurreikusteko oso baliagarria suerta daiteke.

ITURRIA:
Joxemi Zumalabe Fundazioa.

SAILKAPENA:
2.5 Taldearen osasuna.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Gure buruak zainduz.

HELBURUA:
Militantzia politikoaren ondorio diren arazoak (harremanak, botere asimetriak, parte-hartzea…) modu pertsonal eta kolektiboan lantzea. Arazo hauei konponbide autogestionatua emateaz gain, eztabaidei jarraikortasuna emateko bideak irekitzea.

DENBORA:
3 ordu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, taldekideak borobil batean egoteko beharrezko espazioa beharko baitugu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 gutxienez/20 gehienez
Taldearen egoera: Ezezagunen zein ezagunen artean egiteko aproposa. Eztabaida batean, ezbaian edo erabaki bat hartu-ezinean ari garenerako gomendagarria.

AZALPENA:
*Sarrera (5 min): Zergatik egin nahi dugu tailer hau?

Sarrera adibidea: gogoratu dezagun gure militantzia ibilbidean gauzak egiten hasi ginenean, momentu ugari, gauza asko ikasi dugu, jende asko ezagutu dugu, baita maitatu ere. Baina gogoratu genitzake baita ere, asanblada eta bileretan sortu diren arazoak, gure funtzionatzeko moduen motor direnak. Baita gatazkak ere, gure harreman pertsonal eta politikoan, eta askotan gure ilusio eta konpromisoan eragin dutenak. Militantzia eta arazo mota hauek bidelagunak diren lez, gurea da hitza eta has gaitezen lantzen!

*Konfiantza jolasa (5min): ikus. Konfiantza lantzeko jolasak edo tailerrak berak gomendatzen dituen dinamikak.

*Dinamikaren azalpena, egoeren aurkezpena eta taldeak egitea (10min):

*Taldetan banatuko gara, eta taldeka militantzia politikoan suertatu ohi diren hainbat egoera ezberdin aztertuko dira (dinamizatzaileek aurrez gertatutako papertxoak ateratzen joango gara). Galdera hauei erantzungo zaie taldeka eta akta jasoko da:

-Noizbait bizi izan duzue horrelakorik?
-Noizbait sentitu al zarete horrela?
-Pentsatu azaldu diren pertsonai ezberdinetan eta saiatu bakoitzaren paperean ipintzen
-Arazorenbat al dago? Zein?
-Nola konpon genezake? Gure esku egon daitekeen tresna zerrenda bat egin, egoera ekiditeko edo arazoa konpontzeko.

*Egoeren eztabaida talde txikietan (90min)

*Atsedena (15min)

*Komunean jartzea(30min): taldeak berriz egin, eta talde ezberdinetako pertsonak nahastuko ditugu, landutakoa kontrastatu ahal izateko. Tarte honetan tresna komunak identifikatzen saiatuko gara.

*Tresnak (5min): konklusio amankomunak irudikatuko ditu talde bakoitzak, dinamizatzaileen laguntzaz.

*Tailerrari kritikak (10 min): Tailerraren ekarpen eta kritikak aipatuko dira taldean, pertsona bakoitzak ahal den laburren hitz eginaz. Beharrezkoa bada, dinamizatzaileek ere tailerraren helburuak gogoratuko dituzte.

*Auto-estima jolasa (10min): Taldea bitan banatuko da, erdia kanporuntz begira jarriko da, eta beste erdia kiribil hori inguratzen barrurantz begira (pertsona bakoitzak beste bat izango du aurrez-aurre). Elkarri galdera pare bat egingo dizkiote: zer gustatzen zaizu nigandik? Zer egingo zenuke nirekin? (modu labur eta dinamikoan egingo da).

MATERIALA:
Aulkiak, boligrafoak, egoera ezberdinak irudikatuko dituen adibide sorta talde bakoitzentzat eta papelografoa.

OHARRAK:

Dinamizatzaileek aurretik ondo gertatu behar dute tailerra; talde txikietan lantzeko egoerak asmatu egin daitezke, adibidez:

-Parte-hartze eta funtzionamenduaren gaineko egoera:
-Ezin da egon pertsona horrekin asanbladan. Kritika guztietan errebentatu egiten du. Gauza bat esan du eta ni ez nengoen ados, kontra joan naizenean fiera baten moduan jarri da.
-Bueno, Mikel okerragoa da, guztiaren gaineko iritzia ematen duela!

Edo dinamizatzaileentzako bertsio sakonago bat hemen aurkitu dezakezue, tailerreko atal bakoitzerako argibideak ere bertan aurki daitezke
http://primeravocal.org/cuidandonoscuidando-nuestras-cabezas/

ITURRIA:

Geure buruak Zainduz (2011) Cuidándonos, cuidando nuestras cabezas. <http://primeravocal.org/cuidandonos-cuidando-nuestras-cabezas/> Tailerra.

SAILKAPENA:
2.6 gaiak lantzeko.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Fluxugrama.

HELBURUA:
Gai jakin bat planifikatzea, ebaluatzea eta aztertzea.

DENBORA:
Ordu bete.

LEKUA:
Garrantzitsua da, leku handia eta irekia beharko baitugu, horma- papera lurrean jartzeko modukoa.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 pertsona.
Taldearen egoera: Ezezagun zein ezagunen artean egiteko aproposa

AZALPENA:
-Fluxugramaren bitartez, edozein gai landu, ebaluatu edo aztertuko dugu. Gai horretan gertatzen diren prozesuak eta fluxuak irudikatuko ditugu, grafikoki (geziak, laukiak...). Fluxugrama teknika librea da.
-Aztertzen ari garen errealitatea irudikatzeko, errealitate horretan agertutako elementuak ikustarazteko kodeak hautatuko ditugu, eta, ondoren, prozesu horretako uneak, jarduerak eta subjetuak islatuko ditugu, baita horien arteko sekuentziak eta harremanak ere.
-Azterketa ez da une jakin bat jasotzera mugatzen; aitzitik, prozesu bat jasoko du, eta prozesu horretan gertatzen diren une eta urratsak islatuko ditu.

MATERIALA:
Horma papera, rotulkiaketa zeloa.

OHARRAK:

ITURRIA:
Foroni, Nicola. Eraldaketa prozesuak. Zer, zertarako, nork, nola... Elhuyar Aholkularitza.

SAILKAPENA:
2.6 gaiak lantzeko.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Beldurrak lantzeko tailerra.

HELBURUA:
Sentimendu eta beldur ezberdinen gainean modu kolektiboan hitz egitea eta hauek lantzea. Baita gure sentimenduak identifikatzea ere, pertsona bakoitzaren bizitzan, zein kolektiboan izan dezakeen eraginak aztertuz.

DENBORA:
3 ordu (tailerra laburtuta 90 minutuetan ere egin daiteke).

LEKUA:
Garrantzitsua da, gunea erosoa eta sartu irten ugari egongo ez den lekua izatea. Talde txikiak osatzeko espazio nahiko ere beharrezkoa izango dugu.

TALDEAREN BALDINTZAK :
Pertsona kopurua: 6 gutxienez/ 20 gehienez.
Taldearen egoera: Ezezagunen zein ezagunen artean egiteko aproposa.
Talde bateko tentsio uneetarako ere gomendagarria.

AZALPENA:
*Sarrera: Tailerra dinamizatuko dutenek tailerraren planteamenduaren eta antolaketaren gaineko azalpen laburra egingo dute, (tailerra aldatzeko ideiak ere bildu daitezke). Eta hasiera emateko dinamika labur bat egin dezakete (ikus. "aurretik" dinamikak). Pertsona kopuruaren arabera taldeak egingo ditugu.

*Dauzkagun beldurrak ezagutzeko dinamika:

-Hausnarketarako isiltasun tarte bat utziko dugu beldurra sentitu dugun momentu esanguratsuren bat gogoratzeko (begiak itxita, etzanda, mugimenduan… norberak erabakiko du). Ondoren papertxo batean gure beldur egoera hori zintzilikatuko dugu eta sentimendu kiribil bat egingo dugu, bakoitzak berea azalduz.

-Beldurra sentitu dugun momentu horretako egoera gogoratuko dugu, gure emozioan zentratuz, eta sentsazio fisikoa irudikatuz. Gorputz baten

marrazki batean bakoitzak beldurra sentitu duen gorputz atalean X bat egingo du. Zer sentitu duzu gorputz atal horretan?

*Beldurren ondorioak: Taldeka, beldur ezberdinek sortu dezaketen ondorio psikologiko, fisiko eta sozialak bilduko ditugu. Ondoren atera ez diren beldur horietaz hitz egingo dugu, guztien artean.

*Nola aurre egin gure beldurrei? Ezagutzen beldurrak landu daitezke. Beldurren aurrean nola erreakzionatzen dugun ikusteko. Beldurrak saihestu edo ekidin daitezke, eta baita modu ebolutiboan aurre egin. Talde txikietan landuko dugu.

*Erresistentzia elementuak eta hausnarketa teorikoa: Taldeka beldur egoera bat aukeratu eta beldurra gutxitzeko aukera posibleak aztertuko ditugu (ideia zaparrada batekin). Taldean, tresna kutxa bat osatuko dugu eta ondoren erresistentzia elementuak aztertuko ditugu.

MATERIALA:
Post-itak, Papera/papelografoa eta boligrafoak.

OHARRAK:
Talde bakoitzak bere erara moldatu dezake tailerra (gai espezifiko baten gaineko beldurrak bakarrik landuz adibidez), baina tailer baten adibide bat nahi izanez gero, bibliografian aurki dezakezue erreferentzia.
http://es.scribd.com/doc/188494488/Taller-Miedos-Final

ITURRIA:
Asamblea antimilititarista de Madrid.

SAILKAPENA
2.7 Bestelakoak

IZENA:
Ardatz kronologikoa

HELBURUA:
Norbanakoak zein kolektiboki bizitako gertakizun mugatzaile eta askatzaileak ezagutzea; norbanako, antolakuntzako eta dimentsio kolektiboaren arteko loturak landu eta ulertzea.

DENBORA:
Ordu t'erdi/Bi ordu

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio zabala beharko baitugu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: Talde txikietan zaila.
Taldearen egoera: Berdin dio.

AZALPENA:
Ariketak bi atal ditu.

1. atala, bakarka. Pertsona bakoitzak, bakarka, berarentzat garrantzitsuak izan diren gertakizunak identifikatu eta idatziko ditu. Pertsona bakoitzak 6 papertxo izango ditu eta horietan gertakizun mugatzaile eta gertakizun askatzailea idatziko ditu. Hiru lan esparru ditugu, pertsonala, antolakuntzazkoa eta soziala. Esparru bakoitzeko bi gertakizun identifikatu behar ditugu, bat mugatzailea eta bestea askatzailea. Ardatz kronologikoak hasiera eta amaiera data izan beharko ditu, azterketa inetersekoa den denbora epera mugatu ahal izateko.
Parte hartzaile guztiek gertakizunak hiru ardatz kronologikoetan kokatuko dituzte.

2. atala, taldeka. Ardatz kronologikoa (bere hiru lerro eta guzti) denbora tarte ezberdinetan banatuko dugu (adibidez, 2001.urtetik 2002era,2002. urtetik 2004.urtera....) eta taldeka landuko dira (bakoitzak bana adibidez). Hona hemen lanketa honetan erabil ditzakegun galderak: Aztertutako gertakizunen artean, zer nolako loturak daude? Zerk jo dizue arreta?

Zer nolako irakurketa egin dezakegu?.
Bukatzeko, talde txikietan landutakoa plenarioan komentatuko dugu. Ondoren Denboraren ardatza berrosatu ostean, bertan idatzitakoak modu librean irakurtzeko denbora tartea eskeiniko dugu.

OHARRAK:
Erabaki beharrekoak: aztertuko dugun denbora epea. Normalean ardatz kronologikoan urteak kokatzen ditugu baina baliteke beste denbora tartea erabiltzea.

MATERIALA:
Paperak eta boligrafoak

ITURRIA:
Mugimenduak Elkarrziketan Topaketak.

SAILKAPENA:
2.7 bestelakoak.

IZENA:
Armarria.

HELBURUA:
Gai baten ibilbide historikoa taldean aztertzea.

DENBORA:
60 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, papelotea itsasteko pareta handia eta garbia beharko baitugu.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 12 gutxienez/ 30 gehienez.
Taldearen egoera: Egonkortuta dagoen taldearekin egiteko aproposa.

AZALPENA:
Talde txikietan bildu eta armarri bat marraztu beharko dugu. Armarri horrek bi aurpegi edo alde izango ditu, bata iraganekoa errealitatea islatuko duena, eta bestea gaur egungoa. Taldean adostu beharko dugu iraganeko eta gaur egungo aldean zein irudi marraztuko ditugunn. Armarriak taldearen ibilbidea edo egoera jakin baten argazkiak izango dira. Talde txikietako lana amaitu ondoren, talde handira eramango dugu eta azpi talde bakoitzetik bozeramaile bana atera beharko da egindako lana azaltzera. Amaieran, antzekotasunak eta ezberdintasunak, guztion artean komentatuko ditugu.

MATERIALA:
Rotuladoreak, margoak, papelografoa eta zeloa.

OHARRAK:

ITURRIA:
Ezezaguna.

SAILKAPENA:
3.1 Balorazioa.

IZENA:
Kazetari kronikaren dinamika.

HELBURUA:
Ebaluazio ez-sistemikoa egitea.

DENBORA:
15 minutu.

LEKUA:
Garrantzitsua da, mahai eta aulkidun gune beharko baitugu, ahal izanez gero.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 5 gutxienez.
Taldearen egoera: Ezezagun zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Bilera, jardunaldi, topaketa edo asanblada baten kronika laburrak egingo ditugu, humorearekin jolastuz. Humorea lagungarria izan daiteke jarrera pertsonal batzuk kritikoki aztertzeko, neurrian eta errespetuz jokatuz beti ere. Kronika horiek guztien artean irakurri daitezke, edo hurrengo baterako gorde. Azken hau taldearen helburuaren araberakoa izango da.

MATERIALA:
Papera eta boligrafoak.

OHARRAK:
Izenak ezin dira erabili, ezta kritika bera pertsonalizatzea ere.

ITURRIA:
Martínez López, Miguel Ángel, y Lorenzo Vila, Ana Rosa (2005) Asambleas y reuniones. Metedologías de autoorganización. Madrid: Traficantes de Sueños.

SAILKAPENA
3.1 Balorazioa

IZENA ETA ZENBAKIA:
Lorea

HELBURUA:
Gauzatutako aktibitatearen eremu ezberdinak baloratzea.

DENBORA:
10/15 minutu

LEKUA:
Ez du garrantzirik.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: Edozein.
Taldearen egoera: Ezezagun zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Lore haundi bat margoztuko dugu eta lorearen hosto bakoitza baloratu nahi den eremu bati eskeiniko diogu. Lorea horman zintzilikatuko dugu.
Parte hartzaile bakoitzak baloratu nahi den eremuko paper bana izango du.
Paperotan bere iritziak idatzi eta loreari erantsiko dizkio.
Hona hemen inoiz erabili izan ditugun eremuak: 1) Nola sentitu naiz?
2) Metodologia eta edukiak 3) Taldea 4) Zer hobetuko nuke?

OHARRAK:
Paperak kolore ezberdinetakoak izan daitezke.

MATERIALA:
Paperak eta boligrafoak

ITURRIA:
Ezezaguna

SAILKAPENA:
3.2 Itxiera.

IZENA ETA ZENBAKIA:
Eskultura.

HELBURUA:
Ebaluazioa egitea eta ondo pasatzea.

DENBORA:
20 minutu.

LEKUA:
Ez du garrantzirik.

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: Ez du garrantzirik.
Taldearen egoera: Ezezagunen zein ezagunen artean egiteko aproposa.

AZALPENA:
Hasieran bi pertsona bolondres aurkeztu beharko dira; bata eskultura eta bestea eskultorea izango direlarik. Ondoren ebaluazioko puntu bat aipatuko dugu eta taldean agertzen diren ideiak, eskultoreak eskulturan adierazi beharko ditu. Horrela arituko gara ebaluazioko puntu bakoitzeko.
Hori bai, punto bakoitzean eskultura eta eskultorea aldatuko ditugu.

MATERIALA:

OHARRAK:

ITURRIA:
Ezezaguna

SAILKAPENA
3.2 Itxiera

IZENA ETA ZENBAKIA:
Karakola

HELBURUA:
Taldearen kohesioa lantzea eta talde energia zein afektibitatea lantzea. Elkarrekin egindako lana, jolas fisikoaren bidez eta gorpuztasuna landuz amaiera ematea.

DENBORA:
5 minutu

LEKUA:
Garrantzitsua da, espazio zabala beharko baiugu (taldekideen arabera beti ere).

TALDEAREN BALDINTZAK
Pertsona kopurua: 10 lagun baino gehiago
Taldearen egoera: Berdin dio

AZALPENA:
Parte-hartzaileak eskutik helduko dira. Mutur batean dinamizatzaile bat edo bi jarriko dira eta, musika hasten denean, mugitzen hasiko dira. Helburua espiral modukoa egitea denez, barruraka egingo dute, forma borobila sortuz eta pertsonak gero eta gehiago gerturaraziz. Bukaerako figura espirala litzateke, talde besarkadaren iruditzat jo dezakeguna.

OHARRAK:

MATERIALA:
Nahi izatekotan, musika.

ITURRIA:
Ez ezaguna

BIBLIOGRAFIA

-A.A.V.V. (2011) Rompiendo el centro. Propuestas para una horizontalidad real. Barcelona: Distribuidora Josep Gardenyes.

-Alcazan, et al. (2012) Tecnopolítica, internet y r-evoluciones. Sobre la centralidad de redes digitales en el #15m. Barcelona: Icaria 2012.

-Cascón Soriano, Paco (2007) Educar en y para el conflicto. <http://escolapau.uab.cat/img/docencia/recurso001.pdf>

-Colectivo Alianza rebelde (2009) Taller de asamblearismo facilitacion y consenso. <http://revoltosa.squat.net/data/zine_complet_d4.pdf>

-Deleuze Gilles (1986) Foucault. París: Minuit. [ed. cast.: Foucault, Barcelona, Paidós, 1988]

-Diagonal (2012) Micropolíticas y amor: los afectos en colectivo. <https://www.diagonalperiodico.net/cuerpo/micropoliticas-y-amor-afectos-colectivo.html>

-Egile ezezaguna (2004). "La sociedad de red y nosotros, sus enemigos". En Ekintza zuzena, nº 31.

-Freeman, Jo (1973) "The tyranny of Structurelessness". En Berkeley Journal of Sociology, nº 17, pp. 151-165. Erderaz ere badago "La tiranía de la falta de estructuras". <http://www.nodo50.org/mujeresred/feminismos-jo_freeman.html>.

-Geure buruak Zainduz (2011) Cuidándonos, cuidando nuestras cabezas. Tailerra. <http://primeravocal.org/cuidandonos-cuidando-nuestras-cabezas/>

-Geure Buruak Zainduz (2013) "Geure buruak zainduz. Militantziari eta oreka emozionalari buruzko hausnarketak". En Ekintza zuzena, nº 40.

-Martínez, Miguel (2003) "¡Todo el poder para las asambleas?". En Ekintza zuzena, nº 30. <http://www.nodo50.org/ekintza/IMG/article_PDF/TODO-EL-PODER-PARA-LASASAMBLEAS_ a73.pdf>

-Martínez López, Miguel Ángel, y Lorenzo Vila, Ana Rosa (2005) Asambleas y reuniones. Metedologías de autoorganización. Madrid: Traficantes de Sueños. <http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Asambleas%20y%20reuniones-Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf>

-Maturana Romensín, Humberto (1997) Emociones y lenguaje en educación y política. Palma de mallorca: de. Dolmen.

-Metabolik BioHacklab (2006) Taller de intelogencia colectiva. Asamblearismo Cyborg. <http://sindominio.net/metabolik/alephandria/txt/Metabolik_-_Taller_asamblearismo_cyborg_- _dia_entero.pdf>

-Mindell, Arnold (2004) Sentados en el fuego: cómo transformar grandes grupos mediante el conflicto y la diversidad. Barcelona: Icaria Editorial.

-Pare (2012) Taldeen funtzionamendu parekiderako 10 urrats more.

-Rosenberg, Marshall (2006) Comunicación no violenta: un lenguaje de vida. Argetina: Gran aldea editores.

-Valle, Teresa del (koord.); Apaolaza, J.M.; Arbe, F.; Cucó, J.; Díez, C.; Esteban, M.L.; Etxeberria, F.; Maquieira, V. (1999) Modelos emergentes en los sistemas y relaciones de género. Memoria final de investigación.

-Vercauteren, David, Müller, Thierry eta Crabbé Olivier, “Mouss” (2010) Micropolíticas de los grupos. Para una ecología de las prácticas Colectivas. Madrid: Traficantes de Sueños.

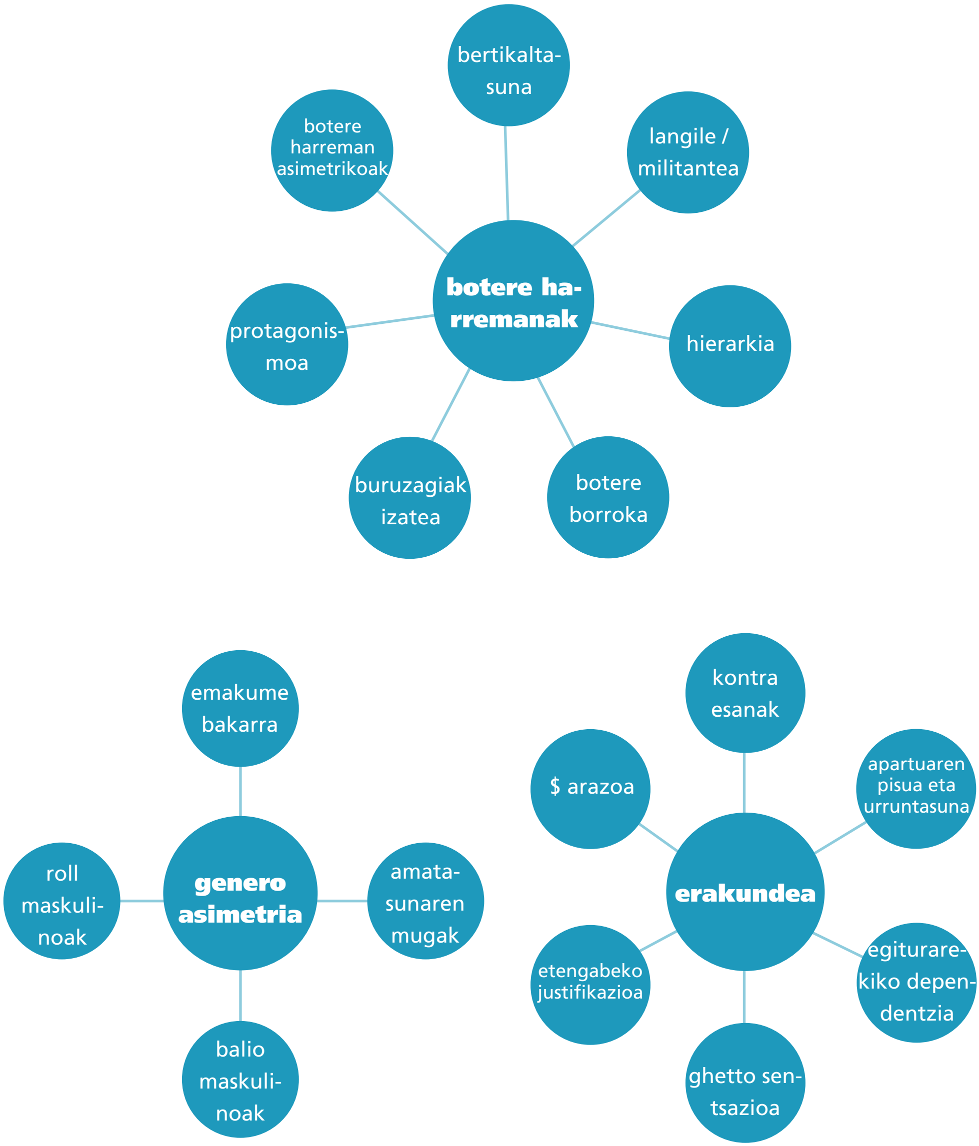
LORATEGIA

SENTIMENDU ETA ZAINTZARI LOTUTAKO IDEIAK

haserre eta frusta-zioak
gorrotoa, mina
heriotzak
disziplina sobera
huts egitea
insegurita-tea
emaitza txikiak
ez ba-loratua sentitzea
gatazkak amorrua
kanpoko kritikak
inpotentzia
helburuak ez lortzea

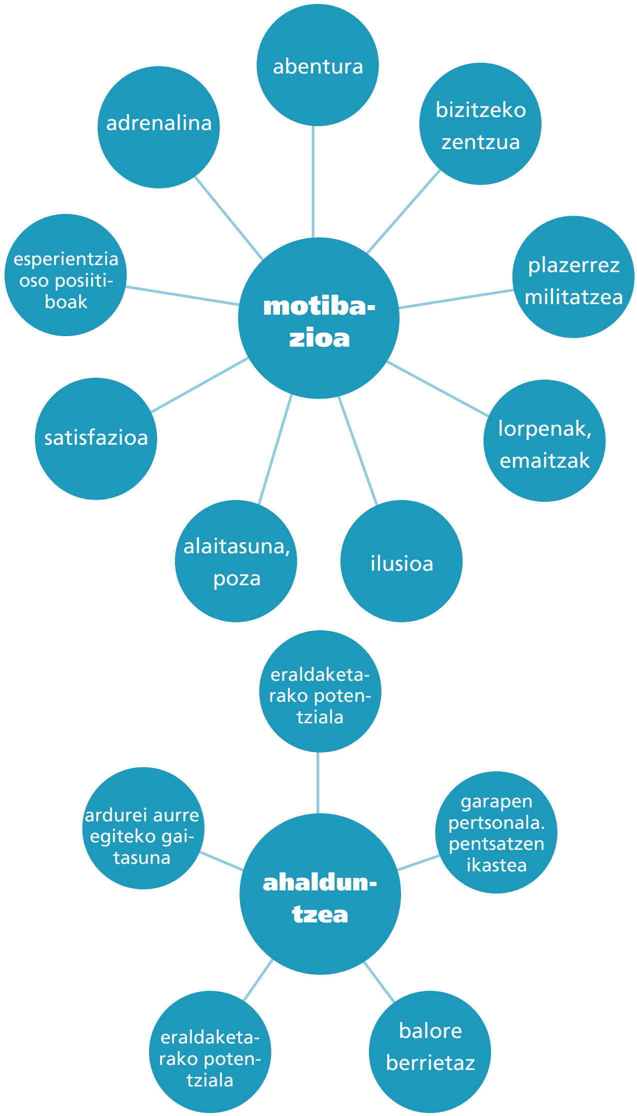
gorputz bihotz buru
militantzia-ren arazoak arazo pertso-nalak
bakarrik sen-titzea, babes falta
sentimen-duak ez azaleratzea
nekea, erretzea
desgastea
24 orduko militantzia
etiketak
emozio nega-tibo ugari
konfiantza eza

BOTEREARI BURUZKO IDEIAK



ANTOLAKETA ETA LAN EGITEKO MODUEI BURUZKO IDEIAK

SENTIMENDU ETA ZAINTZARI LOTUTAKO IDEIAK



ANTOLAKETA ETA LAN EGITEKO MODUEI BURUZKO IDEIAK

MILITANTZIAREN ULERMENARI BURUZKO IDEIAK

Dabilen harriak goroldiorik ez

Ni pausoa.
Gu bidea.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Lekua.
Etxea.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Plazera.
Garaipena.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Eskua.
Katea.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Hitza.
Elkarrizketa.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Gogoa.
Herria.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.